Deutscher Bundestag **Drucksache 15/3400**
15. Wahlperiode 17. 06. 2004

Unterrichtung

durch die Bundesregierung

Bericht über die Auswirkungen der §§ 15 und 16 Bundeserziehungsgeldgesetz

Inhaltsverzeichnis

Zugeleitet mit Schreiben des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend vom 16. Juni 2004 gemäß § 24 Abs. 2 des Dritten Gesetzes zur Änderung des Bundeserziehungsgeldgesetzes.

Seite

Seite

Abbildungsverzeichnis

Seite

Tabellenverzeichnis

Seite

I. Aufgabenstellung

Die Bundesregierung hat dem Deutschen Bundestag nach § 24 Absatz 2 Bundeserziehungsgeldgesetz (BErzGG) bis zum 1.7.2004 einen Bericht über die Auswirkungen der §§ 15 und 16 (Elternzeit und Teilzeitarbeit während der Elternzeit) auf Arbeitnehmerinnen, Arbeitnehmer und Arbeitgeber sowie über die gegebenenfalls notwendige Weiterentwicklung dieser Vorschriften vorzulegen.

Mit der Neuregelung des Bundeserziehungsgeldgesetzes seit dem 1.1.2001[1] gehen vier wesentliche Neuerungen zur Elternzeit (früher Erziehungsurlaub) einher, die in den genannten §§ 15 und 16 geregelt sind:

- Es ist erstmalig möglich, dass beide Elternteile gleichzeitig die Elternzeit in Anspruch nehmen.
- Die zulässige wöchentliche Arbeitszeit während der Elternzeit wurde von 19 auf 30 Stunden erhöht. Jeder Elternteil kann bis zu 30 Wochenstunden, beide zusammen also bis zu 60 Wochenstunden arbeiten.
- Während der Elternzeit besteht in Betrieben mit mehr als 15 Mitarbeitern ein Rechtsanspruch auf eine Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit mit einem Umfang zwischen 15 und 30 Wochenstunden, wenn keine dringenden betrieblichen Gründe entgegenstehen.
- Mit Zustimmung des Arbeitgebers können bis zu zwölf Monate der Elternzeit auf einen Zeitraum bis zum achten Geburtstag des Kindes übertragen werden.

Unverändert besteht Kündigungsschutz während der Elternzeit.

Die dem Bericht zugrunde liegende Studie untersucht, welchen Beitrag die Neuregelungen der Elternzeit zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf leisten. Im Mittelpunkt steht dabei zum einen die Frage, wie sich die Teilzeiterwerbstätigkeit während der Elternzeit entwickelt hat. Die neuen Vorschriften zu diesem Bereich (erhöhte Wochenstundenzahl, Rechtsanspruch auf Reduzierung der Arbeitszeit und die Möglichkeit der gemeinsamen Elternzeit) sollten die Ausgestaltung der Elternzeit insbesondere bei der Teilzeitarbeit erleichtern und dem immer größeren Bedarf der Arbeitswelt an Flexibilität gerecht werden[2]. Neben dem Verhalten der Eltern wurde auch untersucht, wie die Neuregelungen und die damit verbundenen Teilzeitmöglichkeiten aus Unternehmenssicht bewertet werden. Wesentliche Fragestellungen waren:

- Wie wird die Elternzeit in den betrieblichen Alltag integriert?
- Wie werden die verschiedenen Gestaltungsmöglichkeiten der Elternzeit (Teilzeiterwerbstätigkeit oder Erwerbsunterbrechung) bewertet?
- Welche Schwierigkeiten ergeben sich bei der Rückkehr in das Berufsleben? Wie wird mit Dequalifizierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter umgegangen?

Zum anderen steht die Frage im Mittelpunkt, wie sich die Neuregelungen auf die Inanspruchnahme der Elternzeit durch Väter ausgewirkt haben. Bis zur Novellierung stand der Erziehungsurlaub den Eltern nur abwechselnd zu, und während des Erziehungsurlaubs war eine Erwerbstätigkeit nur bis zu 19 Wochenstunden erlaubt. Kein Erziehungsurlaub war möglich, wenn der andere Elternteil nicht erwerbstätig (Hausfrau) war. Diese starren Regelungen waren mitverantwortlich für den geringen Anteil von nur rd. 1,5 % Vätern in Elternzeit bzw. Erziehungsurlaub (siehe BT-Drs. 14/3553, S. 2). Daneben wurde untersucht, welche anderen – nichtgesetzlichen – Faktoren die Balance von Familie und Arbeitswelt beeinflussen.

[1] Auf die am 1.1.2004 in Kraft getretenen Änderungen nimmt Prof. Dr. Kohte im Kapitel 4 und im Anhang Kapitel B Bezug.

[2] BT-Drs. 14/3553, S. 11.

BErzGG seit dem 1.1.2001	BErzGG bis zum 31.12.2000
Beide Elternteile können **gleichzeitig** Elternzeit bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres ihres Kindes nehmen.	Nur **ein** Elternteil konnte jeweils den Erziehungsurlaub nutzen. Die Eltern konnten sich abwechseln. Kein Erziehungsurlaub war möglich, wenn der andere Elternteil nicht erwerbstätig war (Hausfrau).
Teilzeitarbeit ist während der Elternzeit mit bis **zu 30 Wochenstunden** möglich. Durch die Möglichkeit der gemeinsamen Elternzeit können in der Familie bis zu 60 (30+30) Stunden gearbeitet werden.	Teilzeitarbeit war bis zu **19 Wochenstunden** möglich.
In Betrieben mit mehr als 15 Mitarbeiter/innen besteht ein **Rechtsanspruch auf Teilzeitarbeit** während der Elternzeit.	**kein** Rechtsanspruch
Mit Zustimmung des Arbeitgebers können bis zu **12 Monate** der Elternzeit auf einen Zeitraum bis zum achten Geburtstag des Kindes **übertragen** werden.	Erziehungsurlaub konnte nur b**is zum dritten Geburtstag** des Kindes genommen werden.

Ermittelt wurde, ob die Neuregelungen der Elternzeit bei der relevanten Zielgruppe, also den Eltern, die nach dem 1.1.2001 ein Kind bekommen haben, überhaupt bekannt sind und welche Informationsträger bei der Informationsbeschaffung besonders relevant sind. Geklärt wurde, wie viele Mütter und Väter einen Anspruch auf Elternzeit haben und wie hoch der Anteil derer ist, die die Elternzeit auch tatsächlich nehmen[3]. Wird die Elternzeit in Anspruch genommen, bieten die Neuregelungen mehrere Möglichkeiten, wie innerhalb der Paarbeziehung oder bei Alleinerziehenden Familie und Beruf miteinander vereinbart werden können. Von besonderer Bedeutung bei der Identifizierung verschiedener Elternzeittypen sind die Nutzung der Möglichkeit, in Teilzeit zu arbeiten und die Beteiligung der Väter an der Elternzeit.

Neben der Ermittlung der Elternzeittypen galt es, die verschiedenen Wirkungsmechanismen und Einflussfaktoren, die zu der Wahl eines bestimmten Elternzeitmodells bzw. einer bestimmten Arbeitsteilung zwischen den Partnern führen, zu untersuchen. Dabei wurden zunächst sozioökonomische Faktoren wie Einkommen, Bildungsstand und Kinderzahl in der Analyse berücksichtigt. Diese „Faktoren“ sind jedoch nicht allein für die Arbeitsteilung in der Familie verantwortlich. Es galt, die im Entscheidungsprozess aus Sicht der Eltern relevanten Parameter zu ermitteln und zu klären, welchen Einfluss die finanzielle Situation, die Kinderbetreuungssituation, die eigenen Vorstellungen und Wünsche, die gesellschaftliche Anerkennung und die betriebliche Situation auf die Arbeitsteilung nach der Geburt eines Kindes besitzen. Diese Untersuchung soll das Verhältnis zwischen den außerhalb der rechtlichen Rahmenbedingungen des BErzGG liegenden Faktoren und den Regelungen der §§ 15 und 16 BErzGG bei der Gestaltung der Elternzeit aufzeigen.

Abschließend wurden die Neuregelungen zur Elternzeit auch aus juristischer bzw. arbeitsrechtlicher Sicht analysiert. Dabei stand die Auswertung der vorliegenden Rechtsprechung zur Elternzeit im Vordergrund. Aufgezeigt wurden die Erfahrungen der juristischen Praxis der Arbeitsgerichte im Umgang mit den Neuregelungen. Dargestellt wird, wie die Regelungen angepasst werden müssen, um Rechtsunsicherheiten zu vermeiden und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf weiter zu fördern.

II. Mütter und Väter in Elternzeit (empirische Erhebung[4])

2.1 Informationsprozess im Hinblick auf Elternzeit

2.1.1 Informationsstand zu den Neuregelungen

Die Befragten geben zu 73,0 % an, vor der Befragung von den Neuregelungen zur Elternzeit erfahren zu haben (vgl. Tabelle 1). In den ostdeutschen Ländern liegt der Anteil mit 67,5 % noch unter dem bundesdeutschen Durchschnitt.

Paare, für die von vornherein feststand, dass die Arbeitsteilung nach der Geburt traditionell gestaltet werden soll, haben sich in der Regel nicht detailliert mit den Neuregelungen zur Elternzeit auseinandergesetzt. Es ist zu vermuten, dass bei manchen dieser Haushalte eine Diskussion über alternative Formen der Arbeitsteilung stattgefunden hätte, wenn die Neuregelungen bekannt gewesen wären (Möglichkeit, dass beide Partner gleichzeitig die Elternzeit in Anspruch nehmen können; Rechtsanspruch auf eine Teilzeitbeschäftigung ab einer bestimmten Unternehmensgröße; Erhöhung der wöchentlichen Arbeitszeit auf 30 Wochenstunden).

Mutter (Fallstudie): „Bei uns war eigentlich von Anfang an klar, dass ich zu Hause bleibe. Ich hatte von dem neuen Gesetz überhaupt keine Ahnung. Ich habe mich immer nur so punktuell informiert. … mir war gar nicht klar, dass es ein neues und ein altes gibt. Ich habe erst später von anderen Müttern erfahren, wie das jetzt mit der Elternzeit geregelt ist.“

Bei den Paaren, die eine nichttraditionelle Arbeitsteilung gewählt haben, ist in der Regel ein umfassendes Wissen über die Regelungen zur Elternzeit vorhanden.

Für viele Eltern sind die Informationsinhalte hinsichtlich der finanziellen Auswirkungen einer Arbeitsteilung nicht

[3] Elternzeit steht den Eltern bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres zu. Da die Kinder der Befragten zum Zeitpunkt der Erhebung max. zweieinhalb Jahre alt waren und sich die Angaben der Eltern über die Gestaltung des dritten Elternzeitjahres nur auf Absichtserklärungen beziehen können, geht die Studie bei Angaben zur Elternzeit zunächst von den ersten beiden Elternzeitjahren aus.

[4] Das methodische Vorgehen wird im Anhang unter A erläutert.

Tabelle 1: Seit dem 1.1.2001 gibt es neue Regelungen zur Elternzeit (früher Erziehungsurlaub). Haben Sie vor dieser Befragung von den Neuregelungen erfahren?

	westdeutsche Länder	ostdeutsche Länder	Gesamt
Ja, ich habe von den Neuregelungen erfahren.	75,4 %	67,5 %	73,0 %
Nein, ich nichts von den Neuregelungen erfahren.	24,6 %	32,5 %	27,0 %
Gesamt	100 %	100 %	100 %

Quelle: Repräsentativbefragung 2003, n = 725 empirica

transparent genug (Ergebnis der Fallstudien). So wird beklagt, dass die finanziellen Konsequenzen (z. B. Lohneinbußen durch Arbeitszeitreduzierung, Einsetzen der Transferzahlungen, Erziehungsgeld und Kindergeld) nur schwer zu ermitteln sind, da die Informationen bei verschiedenen Stellen vorhanden und Leistungen nur schwer selbst zu berechnen sind.

2.1.2 Informationsquellen

Als mit Abstand wichtigste Quellen für Informationen zur Elternzeit werden die Presse (56,2 %) und Broschüren (55,5 %) genannt. Im Rahmen der Fallstudien wurde bemängelt, dass viele der Broschüren bestellt werden müssen. Aus Sicht der Betroffenen setzt dieses Verfahren zu viel Eigeninitiative voraus. Das Auslegen der Informationsmaterialien bei den Erziehungsgeldstellen ist aus Sicht der Eltern nicht ausreichend, da diese Stellen erst zu einem sehr späten Zeitpunkt der Schwangerschaft bzw. nach der Geburt kontaktiert werden. Ein umfassender Entscheidungsprozess unter Einbeziehung der Möglichkeiten der Neuregelungen zur Elternzeit findet daher bei vielen Paaren nicht statt.

Fazit

Der Kenntnisstand in der Zielgruppe ist noch nicht ausreichend. Knapp ein Drittel der Eltern hatte vor der Befragung nichts von den Neuregelungen erfahren. Wichtigste Informationsträger sind die Presse (rd. 56 %) und Broschüren (rd. 56 %). Die Informationen zur Elternzeit erreichen die Eltern jedoch häufig erst zu einem relativ späten Zeitpunkt der Schwangerschaft oder nach der Geburt, wenn der Entscheidungsprozess bereits abgeschlossen ist. Die finanziellen Auswirkungen einer veränderten Arbeitsteilung sind für die Eltern nur schwer zu ermitteln.

2.2 Elternzeitmodelle und Elternzeittypen

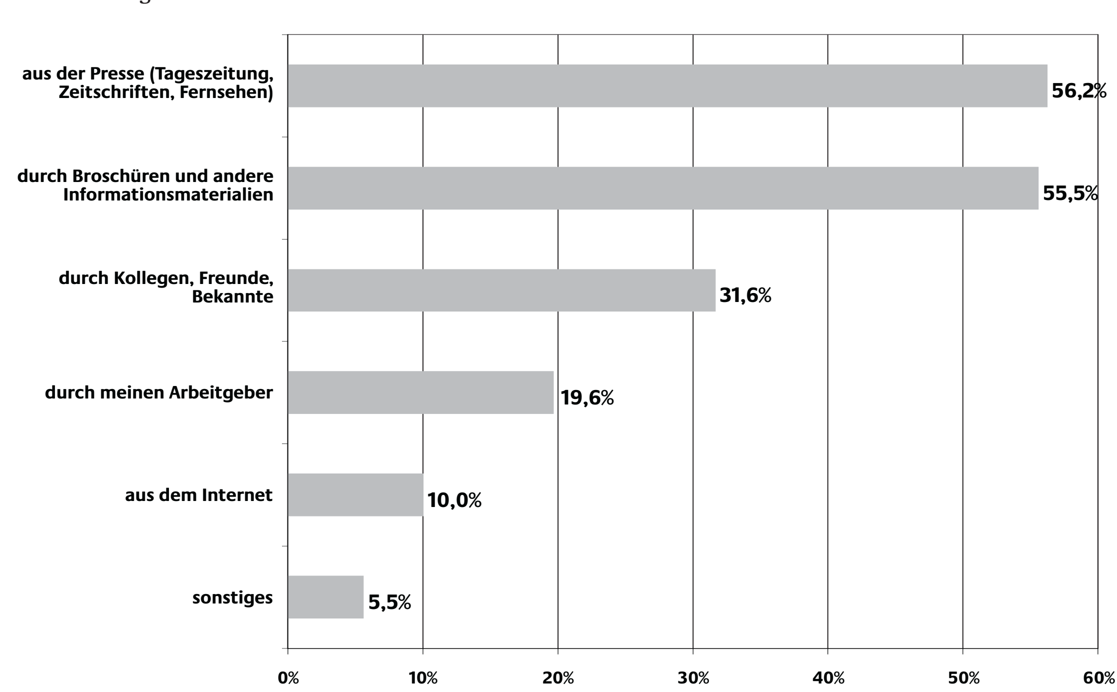
2.2.1 Elternzeitanspruch und Inanspruchnahme

Laut Repräsentativbefragung sind 85,8 % der Haushalte (vgl. Abbildung 2), die nach dem 1.1.2001 ein Kind bekommen haben, anspruchsberechtigt[5]. Dies sind Haushalte, bei denen mindestens ein Elternteil zum Zeitpunkt der Geburt in einem Arbeitsverhältnis[6] stand und nach § 15 BErzGG anspruchsberechtigt ist. Einen Anspruch auf Elternzeit haben alle Mütter und Väter, die in einem Arbeitsverhältnis stehen. Die Elternzeit kann in jedem Arbeitsverhältnis genommen werden, also auch bei

[5] Es ist zu vermuten, dass dieser Prozentanteil der Haushalte, die Elternzeit in Anspruch nehmen, leicht erhöht ist, da sich Personen, die vom Thema der Befragung durch persönliche Betroffenheit angesprochen fühlen, eher bereit sind, sich an einer Befragung zu beteiligen. Ein Haushalt, in dem weder Mutter noch Vater die Elternzeit beanspruchen, ist weniger geneigt, einen Fragebogen zum Thema Elternzeit zu beantworten, als ein Haushalt, in dem eine oder zwei Personen in Elternzeit sind.

[6] Zur Hintergrundinformation über das Erwerbsverhalten von Frauen und Männern dient im Anhang das Kapitel E „Familie in der Statistik“.

Abbildung 1: Woher haben Sie Informationen zur Elternzeit erhalten?



Anmerkung: In die Auswertung wurden lediglich die Fälle einbezogen, die angegeben haben, vor der Befragung von den Neuregelungen zur Elternzeit erfahren zu haben.

Quelle: Repräsentativbefragung 2003, n = 530 empirica

befristeten Verträgen, bei Teilzeitarbeitsverträgen und bei geringfügigen Beschäftigungen. Keinen Anspruch auf Elternzeit haben Selbstständige und Freiberufler. Knapp drei Viertel aller Haushalte der Stichprobe nehmen tatsächlich Elternzeit in Anspruch (73,2 % aller befragten Haushalte[7]).

Die Anspruchsberechtigung bezieht sich auf Personen und vernachlässigt den Haushaltszusammenhang. Bei Fragestellungen bezüglich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist jedoch die Betrachtung von Haushalten besonders relevant, da sich in der Regel beide Elternteile gemeinsam für eine bestimmte familiäre Arbeitsteilung nach der Geburt eines Kindes entscheiden. In der vorliegenden Untersuchung wurde daher in der Regel der Haushalt betrachtet.

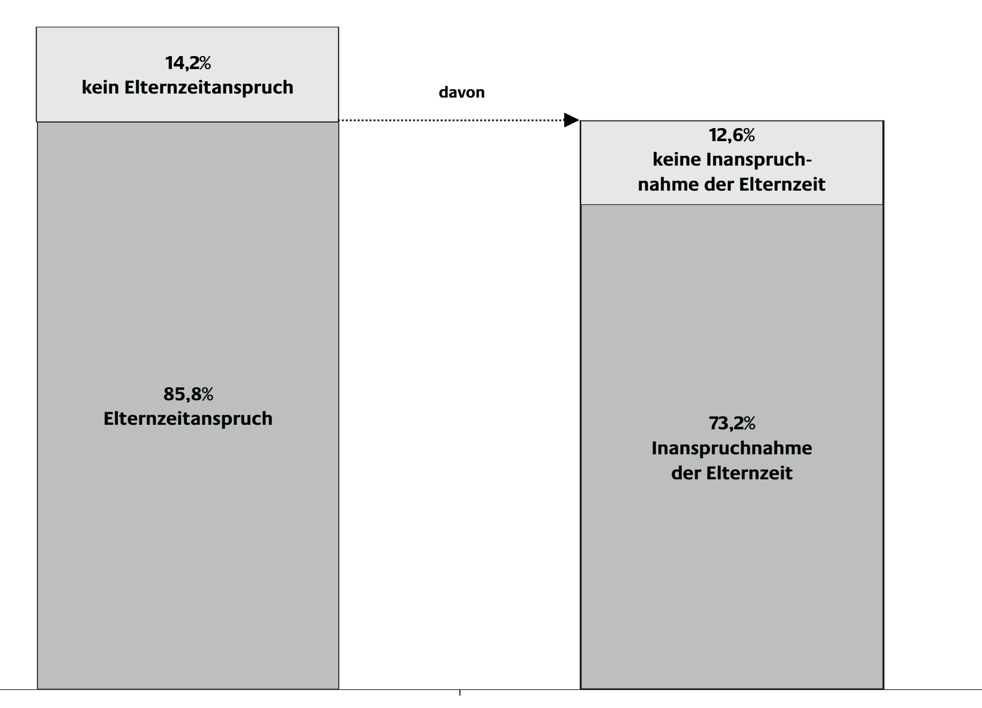
In den westdeutschen Ländern sind deutlich mehr Haushalte anspruchsberechtigt als in den ostdeutschen Ländern (90,1 % im Vergleich zu 74,5 %, vgl. Tabelle 2). Der in den ostdeutschen Ländern geringere Anteil an Haushalten mit Elternzeitanspruch ist auf die hier besonders angespannte Arbeitsmarktsituation (mehr Haushalte, in denen beide Partner bei der Geburt in keinem Arbeitsverhältnis stehen) zurückzuführen (vgl. Kapitel E). Allerdings machen in den ostdeutschen Ländern deutlich mehr berechtigte Haushalte von der Möglichkeit Gebrauch, Elternzeit zu beanspruchen. Im Rahmen der Fallstudien wurde deutlich, dass hier oft – unter anderem wegen des Kündigungsschutzes während der Elternzeit – die Erwerbsarbeit und Familienarbeit auf beide Partner verteilt werden.

Vater (Fallstudie): „Vor der Geburt unseres Kindes war klar, dass bei unseren beiden Arbeitgebern Arbeitsplätze abgebaut werden müssen. Wir haben jetzt das Haus hier gekauft und sind darauf angewiesen, dass wir beide arbeiten. Daher ist die Neuregelung der Elternzeit für uns ein großes Glück. Nach der Geburt des Kindes hat meine Frau zunächst ein halbes Jahr ausgesetzt. In dieser Zeit habe ich Vollzeit gearbeitet. Jetzt arbeitet jeder von uns 30 Stunden, und wir sind beide erstmal nicht kündbar.“

Bei knapp zwei Dritteln der Haushalte handelt es sich um Paar-Haushalte, in denen beide Partner Elternzeitanspruch haben (vgl. Tabelle 3). Auf Grund der angespannten Arbeitsmarktsituation in den ostdeutschen Ländern liegt hier der Anteil dieser Haushalte mit 52,5 % deutlich unter dem Niveau in den westdeutschen Ländern (64,7 %).

[7] Die Differenz zwischen dem Anteil von Haushalten, die Elternzeit beanspruchen, und dem von Haushalten, die vor der Befragung von den Neuregelungen zur Elternzeit erfahren haben, erklärt sich durch den diffusen Informationsstand bei den befragten Eltern. Einige Eltern geben an, in Elternzeit zu sein, obwohl sie z. B. durch ihre selbstständige Tätigkeit keinen Anspruch auf Elternzeit haben (vgl. Kapitel 2.1).

Abbildung 2: Elternzeitanspruch und Inanspruchnahme der Elternzeit (bezogen auf Haushalte)



Elterzeitanspruch: Mindestens eine Person im Haushalt ist nach §15 BErzGG anspruchsberechtigt.
Inanspruchnahme der Elternzeit: Mindestens eine Person im Haushalt nimmt die Elternzeit in Anspruch.
Quelle: Repräsentativbefragung 2003, n = 725 empirica

Tabelle 2: Elternzeitanspruch und Inanspruchnahme (bezogen auf Haushalte) neue Länder und früheres Bundesgebiet im Vergleich

		Elternzeitanspruch			
	kein Elternzeitanspruch	ohne Inanspruchnahme	mit Inanspruchnahme	insgesamt	Gesamt
	Sp. 1	Sp. 2	Sp. 3	Sp. 4=2+3	Sp. 5=1+4
westdeutsche Länder	9,9%	16,1%	74,0%	90,1%	100,0%
ostdeutsche Länder	25,5%	3,3%	71,2%	74,5%	100,0%
gesamt	14,2%	12,6%	73,2%	85,8%	100,0%

Anmerkungen:
Elterzeitanspruch: Mindestens eine Person im Haushalt ist anspruchsberechtigt.
Inanspruchnahme der Elternzeit: Mindestens eine Person im Haushalt nimmt die Elternzeit in Anspruch
Quelle: Repräsentativbefragung 2003, n = 725 empirica

Tabelle 3: Elternzeitanspruch (bezogen auf Haushalte) – Haushaltstypen

	gesamt	westdeutsche Länder	ostdeutsche Länder
Elternzeitanspruch, davon	85,8%	90,1%	74,5%
Paar-HH beide Partner Elternzeitanspruch	61,3%	64,7%	52,5%
Paar-HH nur die Mutter Elternzeitanspruch	9,5%	9,8%	8,8%
Paar-HH nur der Vater Elternzeitanspruch	12,9%	13,6%	10,9%
Alleinerziehender-HH Elternzeitanspruch	2,1%	2,0%	2,3%
kein Elternzeitanspruch, davon	14,2%	9,9%	25,5%
Paar-HH kein Partner Elternzeitanspruch	10,5%	5,5%	23,9%
Alleinerziehender HH kein Elternzeitanspruch	3,7%	4,4%	1,6%

Anmerkung:
Der Anteil der allein erziehenden Haushalte liegt in der Stichprobe bei 5,8 %. Im Mikrozensus 1998 liegt der Anteil der Alleinerziehenden mit Kindern unter drei Jahren bei 8 %. Die Kinder der Eltern in der Stichprobe sind maximal zweieinhalb Jahre alt (Zeitraum zwischen in Kraft treten des Gesetzes am 1.1.2001 und Erhebungszeitraum 05/2003 bis 08/2003).
Quelle: Repräsentativbefragung 2003, n = 725 empirica

2.2.2 Gründe für die Nicht-Inanspruchnahme

Die anspruchsberechtigten Haushalte, die die Elternzeit in den ersten zwei Lebensjahren des Kindes nicht in Anspruch nehmen, geben überwiegend finanzielle und berufliche Aspekte als Gründe an. Sie verfügen in der Regel über gute Kinderbetreuungsmöglichkeiten und/oder stehen in einem Beschäftigungsverhältnis, in dem sich Familie und Beruf gut miteinander vereinbaren lassen. Beispielsweise war ein Partner bereits vor der Geburt in Teilzeit erwerbstätig und setzt nach der Geburt dieses Arbeitsverhältnis unverändert fort, ohne die Elternzeit zu beanspruchen.

Mutter (Online-/Repräsentativbefragung): „Die beruflichen Perspektiven würden darunter erheblich leiden und die finanziellen Einbußen wären zu hoch. Zurzeit kann ich außerdem an zwei Tagen von zu Hause aus arbeiten.“

Vater (Online-/Repräsentativbefragung): „Wir hätten uns das finanziell nicht leisten können. Außerdem arbeiten wir beide gerne.“

Mutter (Online-/Repräsentativbefragung): „Wir sind beide in Berufen tätig, in denen das (Elternzeit) nur schwer bis gar nicht möglich gewesen wäre.“

Mutter (Online-/Repräsentativbefragung): „Für uns ist unser Beruf und die Karriere sehr wichtig. Außerdem sind ausreichend Kinderbetreuungsmöglichkeiten vorhanden, um Vollzeit arbeiten zu gehen.“

In den Haushalten, in denen bereits vor der Geburt eines (weiteren) Kindes die Arbeitsteilung so geregelt war, dass der Vater in Vollzeit erwerbstätig ist und die Mutter keiner Erwerbstätigkeit nachgeht, nimmt keine Person die Elternzeit in Anspruch. Aus Sicht der Betreffenden wäre die Elternzeit des Vaters finanziell nicht tragbar.

Mutter (Online-/Repräsentativbefragung): „Ich war bereits vor der Geburt des Kindes ‚nur' Hausfrau. Mein Partner ist voll beruftätig. Wir können es uns finanziell nicht erlauben, dass er nur Teilzeit arbeitet."

Daneben sind vielfältige und zum Teil sehr individuelle Gründe dafür ausschlaggebend, dass kein Partner im Haushalt die Elternzeit in Anspruch nimmt: ein Partner ist noch in der Aus- oder Weiterbildung (Studium, Umschulung), ein Partner ist arbeitslos, ein Partner ist selbstständig und kann seine Arbeitszeit individuell gestalten etc.

Vater (Online-/Repräsentativbefragung): „Ich bin selbstständig und kann meine Zeit frei einteilen. Meine Frau ist Lehrerin, so dass sie sich am Nachmittag um unsere Tochter kümmert."

Vater (Online-/Repräsentativbefragung): „Ich bin zurzeit arbeitslos. Da muss meine Frau einfach arbeiten gehen."

Fazit

Die Quote der anspruchsberechtigten Haushalte liegt in der Stichprobe der Repräsentativbefragung bei knapp 86 %. Auswertungen des Mikrozensus des Statistischen Bundesamtes kommen zu einer ähnlich hohen Quote der Anspruchsberechtigten (vgl. Anhang Kapitel A.5). In gut 85 % der elternzeitberechtigten Haushalte wird die Elternzeit in Anspruch genommen. Die Berechtigten, die die Elternzeit nicht beanspruchen, geben überwiegend finanzielle und berufliche Gründe an.

2.2.3 Elternzeittypen: Gestaltung der Inanspruchnahme

Bei Paar-Haushalten (mit mindestens einer anspruchsberechtigten Person[8]), die die Elternzeit in Anspruch nehmen, kann zwischen traditioneller und nichttraditioneller Arbeitsteilung unterschieden werden. Bei einer traditionellen Arbeitsteilung nimmt der Vater die Elternzeit nicht in Anspruch, während bei einer nichttraditionellen Arbeitsteilung der Vater die Elternzeit beansprucht. Diese grobe Unterteilung kann in insgesamt vier Elternzeittypen weiter differenziert werden.

Traditionelle Arbeitsteilung bei Paar-Haushalten

– **Typ 1: Mutter ist in Elternzeit und nicht erwerbstätig „0/40[9]" (60,1 %)**
  Nach der Geburt ist der Vater während der ersten zwei Lebensjahre des Kindes in Vollzeit erwerbstätig. Die Mutter nimmt die Elternzeit in Anspruch und geht währenddessen keiner Erwerbstätigkeit nach.

– **Typ 2: Mutter ist in Elternzeit und erwerbstätig „20/40" (32,2 %)**
  Nach der Geburt ist der Vater während der ersten zwei Lebensjahre des Kindes in Vollzeit erwerbstätig. Die Mutter nimmt die Elternzeit in Anspruch und ist mindestens ein halbes Jahr während der Elternzeit erwerbstätig, überwiegend in Teilzeit (diverse Teilzeitformen möglich: von geringfügig beschäftigt ab zwei Wochenstunden bis zu 30 Wochenstunden).

Nichttraditionelle Arbeitsteilung bei Paar-Haushalten

– **Typ 3: Vater und Mutter sind in Elternzeit und erwerbstätig „30/30" (4,7 %)**
  Nach der Geburt nehmen Mutter und Vater innerhalb der ersten zwei Lebensjahre die Elternzeit gleichzeitig oder zeitversetzt in Anspruch. Außerdem sind beide Partner (gleichzeitig oder zeitversetzt) erwerbstätig.

– **Typ 4: Vater ist in Elternzeit und nicht erwerbstätig „40/0" (0,2 %)**
  Nach der Geburt ist die Mutter während der ersten zwei Lebensjahre in Vollzeit erwerbstätig. Der Vater nimmt die Elternzeit in Anspruch und geht in dieser Zeit keiner Erwerbstätigkeit nach .

Bei den Alleinerziehenden sind zwei verschiedene Optionen auffindbar, wenn ein Elternzeitanspruch vorliegt:

– **Typ 5: Allein erziehend nicht erwerbstätig (1,1 %)**
  Nach der Geburt geht die allein erziehende Mutter oder der allein erziehende Vater keiner Erwerbstätigkeit nach und nimmt die Elternzeit für zwei Jahre in Anspruch.

– **Typ 6: Allein erziehend erwerbstätig (1,7 %)**
  Nach der Geburt geht die allein erziehende Mutter oder der allein erziehende Vater einer Erwerbstätigkeit nach und nimmt die Elternzeit für mindestens ein halbes Jahr in Anspruch.

Der Anteil der Elternzeittypen „Mutter ist in Elternzeit und nicht erwerbstätig" (Typ 1) liegt in den westdeutschen Ländern bei 62,6 % und in den ostdeutschen Ländern bei 54,0 %. Der Anteil der Haushalte, in denen die Mutter nach der Geburt in Elternzeit ist und einer Erwerbstätigkeit nachgeht (Typ 2), liegt in den ostdeutschen Ländern um gut 10 Prozentpunkte höher als in den westdeutschen Ländern (40,5 % im Vergleich zu 29,2 %). Ein Grund für diese Abweichung ist die bessere Versorgung mit Betreuungseinrichtungen für Kinder unter drei Jahren und die insgesamt höhere Erwerbsbeteiligung der Frauen in den ostdeutschen Ländern (vgl. Kapitel E).

Eine nichttraditionelle Arbeitsteilung wählen in den westdeutschen Ländern 5,8 %[10] der Haushalte, die die Elternzeit beanspruchen, und in den ostdeutschen Ländern 2,4 %. Das Elternzeitmodell, bei dem beide Partner erwerbstätig sind und beide die Elternzeit beanspruchen,

---

[8] Durch statistische Testverfahren wurde ermittelt, dass sich die Gruppen der Paar-Haushalte mit zwei Personen mit Elternzeitanspruch (61,3 %) und die Paar-Haushalte mit nur einer Person mit Elternzeitanspruch 22,4 % (vgl. jeweils Tabelle 3) hinsichtlich der Wahl eines Elternzeitmodells nicht signifikant voneinander unterscheiden. Mittels statistischer Verfahren (Stichprobenvergleich, Regressionsrechnung) wurde nachgewiesen, dass sich die beiden Gruppen auch nicht hinsichtlich anderer möglicherweise einflussnehmender Faktoren wie Einkommen, Beschäftigungssituation, beruflicher und schulischer Ausbildungsgrad unterscheiden.

[9] „0/40" bedeutet: Mutter übt keine Erwerbstätigkeit (= 0 Stunden), Vater übt volle Erwerbstätigkeit (= 40 Stunden) aus.

[10] Summe der Anteile „Vater und Mutter sind in Elternzeit und erwerbstätig" (Typ 3) und „Vater ist in Elternzeit und erwerbstätig" (Typ 4).

Tabelle 4: Elternzeittypen im 1. und 2. Lebensjahr des Kindes im regionalen Vergleich (bezogen auf Haushalte)

	westdeutsche Länder	ostdeutsche Länder	Gesamt
Mutter ist in Elternzeit und nicht erwerbstätig	62,4%	54,0%	60,1%
Mutter ist in Elternzeit und erwerbstätig	29,2%	40,5%	32,2%
Vater und Mutter sind in Elternzeit und erwerbstätig	5,5%	2,4%	4,7%
Vater ist in Elternzeit und erwerbstätig	0,3%	0,0%	0,2%
Allein erziehend nicht erwerbstätig	1,2%	0,8%	1,1%
Allein erziehend erwerbstätig	1,5%	2,4%	1,7%
Gesamt	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**

Anmerkung:
Die Prozentangaben beziehen sich auf die Haushalte mit mindestens einer Person mit Elternzeitanspruch (73,2 % aller Haushalte der Stichprobe vgl. Kapitel 2.2.1, Abbildung 2).
Quelle: Repräsentativbefragung 2003, n = 530 empirica

wird bei den Paaren mit nichttraditioneller Arbeitsteilung dem Elternzeitmodell, bei dem der Vater die Rolle des „Hausmanns“ übernimmt, deutlich vorgezogen.

Im ersten Lebensjahr des Kindes entscheidet sich die überwiegende Mehrheit (76,9 %) für das traditionelle Elternzeitmodell „Mutter ist in Elternzeit und nicht erwerbstätig“ (vgl. Tabelle 5). Im zweiten Lebensjahr des Kindes steigt der Anteil der Paar-Haushalte, die das Elternzeitmodell „Mutter ist in Elternzeit und erwerbstätig“ wählen (vgl. Tabelle 6). Die nichttraditionellen Arbeitsteilungen sind ähnlich wie bei der Betrachtung der Arbeitsteilung im ersten Lebensjahr des Kindes weniger bedeutsam.

Hinweis: Die Abweichungen von dem Gesamtanteil der Paare mit nichttraditioneller Arbeitsteilung bei der alleinigen Betrachtung des ersten und des zweiten Jahres ist darauf zurückzuführen, dass diese Paare dann den anderen Elternzeitmodellen zugeordnet sind.

Tabelle 5: Elternzeittypen: Betrachtung nur 1. Lebensjahr des Kindes (bezogen auf Haushalte)

	westdeutsche Länder	ostdeutsche Länder	Gesamt
Mutter ist in Elternzeit und nicht erwerbstätig	73,9%	85,0%	76,9%
Mutter ist in Elternzeit und erwerbstätig	19,2%	10,2%	16,8%
Vater und Mutter sind in Elternzeit und erwerbstätig	0,3%	1,6%	0,6%
Vater ist in Elternzeit und erwerbstätig	3,7%	0,0%	2,7%
Allein erziehend nicht erwerbstätig	1,7%	0,8%	1,5%
Allein erziehend erwerbstätig	1,1%	2,4%	1,5%
Gesamt	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**

Anmerkung:
Die Prozentangaben beziehen sich auf die Haushalte, in denen mindestens eine Person Elternzeitanspruch hat und die Elternzeit in Anspruch genommen wird.
Quelle: Repräsentativbefragung 2003, n = 530 empirica

Tabelle 6: Elternzeittypen: Betrachtung nur 2. Lebensjahr des Kindes

	westdeutsche Länder	ostdeutsche Länder	Gesamt
Mutter ist in Elternzeit und nicht erwerbstätig	63,5%	56,2%	61,6%
Mutter ist in Elternzeit und erwerbstätig	31,5%	43,0%	34,5%
Vater und Mutter sind in Elternzeit und erwerbstätig	1,8%	0,0%	1,3%
Vater ist in Elternzeit und erwerbstätig	0,6%	0,0%	0,4%
Allein erziehend nicht erwerbstätig	1,2%	0,8%	1,1%
Allein erziehend erwerbstätig	1,5%	0,0%	1,1%
Gesamt	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**

Anmerkung:
Die Prozentangaben beziehen sich auf die Haushalte, in denen mindestens eine Person Elternzeitanspruch hat und die Elternzeit in Anspruch genommen wird.
Quelle: Repräsentativbefragung 2003, n = 530 empirica

Fazit

Es überwiegt weiterhin das traditionelle Elternzeitmodell, in dem der Vater nach der Geburt unverändert weiterarbeitet und keine Elternzeit in Anspruch nimmt. Die Mutter unterbricht ihre Erwerbstätigkeit vollständig (60,1 % der anspruchsberechtigten Haushalte) bzw. nimmt nach einer Phase der Erwerbsunterbrechung ihre Erwerbstätigkeit (zumeist in Teilzeit) wieder auf (32,2 % der anspruchsberechtigten Haushalte).

2.2.4 Teilzeit während der Elternzeit

Der neu eingeführte Rechtsanspruch auf eine Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit ist abhängig von der Zahl der Beschäftigten im Unternehmen. Sind mehr als 15 Mitarbeiter[11] im Unternehmen beschäftigt, besteht der Rechtsanspruch. Selbstverständlich ist es auch in Unternehmen mit weniger als 15 Mitarbeitern möglich, während der Elternzeit in Teilzeit zu arbeiten, jedoch besteht in diesen Unternehmen kein Rechtsanspruch auf Teilzeitbeschäftigung. Insgesamt unterfallen in Deutschland nach der Statistik der Bundesagentur für Arbeit (früher: Bundesanstalt für Arbeit) 12 % der Betriebe wegen der Beschäftigtenzahl dem Anwendungsbereich von § 15 BErzGG. In diesen Betrieben sind rund 72 % der Beschäftigten tätig (vgl. Tabelle 20 im Anhang).

Da sich der Teilzeitanspruch nicht auf Haushalte, sondern auf Personen bezieht, werden bei den folgenden Auswertungen jeweils Männer und Frauen getrennt betrachtet.

Gut zwei Drittel der Frauen mit Elternzeitanspruch und gut drei Fünftel der anspruchsberechtigten Männer haben einen Rechtsanspruch auf eine Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit (vgl. Tabelle 7). Regionale Unterschiede bestehen bei den Frauen zwischen den westdeutschen Ländern und den ostdeutschen Ländern. In den westdeutschen Ländern haben 67,5 % der Frauen einen Rechtsanspruch auf eine Teilzeitbeschäftigung, in den ostdeutschen Ländern liegt diese Quote mit 76,5 % um knapp 10 Prozentpunkte höher.

[11] Unabhängig von der Zahl der Auszubildenden.

Tabelle 7: Teilzeitanspruch im regionalen Vergleich

	westdeutsche Länder		ostdeutsche Länder		Gesamt	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
ohne Teilzeitanspruch	32,5%	22,3%	23,5%	22,6%	30,3%	22,4%
mit Teilzeitanspruch	67,5%	77,7%	76,5%	77,4%	69,7%	77,6%
Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Anmerkung:
Die Anteile Teilzeitanspruch und ohne Teilzeitanspruch beziehen sich jeweils auf alle Frauen bzw. alle Männer mit Elternzeitanspruch unabhängig von der Inanspruchnahme der Elternzeit.
Quelle: Repräsentativbefragung 2003, n = 622 empirica

Auch ohne Rechtsanspruch auf eine Teilzeitbeschäftigung gemäß den Neuregelungen der Elternzeit wird in Teilzeit gearbeitet. In Tabelle 8 ist der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an den Erwerbstätigen in den jeweiligen Halbjahren nach der Geburt dargestellt. Das zunächst überraschende Ergebnis, dass 31,2 % der im ersten Halbjahr nach der Geburt erwerbstätigen Frauen mehr als 30 Stunden in der Woche arbeiten, ist auf Verzerrungen durch die geringe Fallzahl der überhaupt erwerbstätigen Frauen in diesem Lebensabschnitt des Kindes zurückzuführen (n = 49 im 1. Halbjahr nach der Geburt). Mit zunehmendem Alter des Kindes steigt die Erwerbsbeteiligung der Frauen an. Der Anteil der in Teilzeit erwerbstätigen Männer steigt mit zunehmendem Alter der Kinder von 2,5 % auf 5,7 % im dritten Halbjahr nach der Geburt an. Auch bei den Fallstudien wurde bestätigt, dass die Väterbeteiligung bzw. eine Arbeitszeitreduzierung, um mehr Zeit mit dem Kind zu verbringen, erst einige Zeit nach der Geburt einsetzt.

Der Rechtsanspruch besteht auf eine Teilzeitbeschäftigung mit einem Umfang zwischen 15 und 30 Wochenstunden. Eine Teilzeitbeschäftigung mit weniger als 15 Wochenstunden ist – unabhängig von den Regelungen des Bundeserziehungsgeldgesetzes – mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich. Viele Frauen arbeiten unterhalb dieser Grenze während der Elternzeit in Teilzeit, wobei mit zunehmendem Alter des Kindes der Umfang der Erwerbstätigkeit steigt: eineinhalb Jahre nach der Geburt des Kindes arbeiten 45 % der teilzeitbeschäftigten Frauen zwischen 20 und 30 Stunden pro Woche (vgl. Tabelle 9).

Im Vergleich dazu arbeiten die teilzeitbeschäftigten Männer während der Elternzeit überwiegend mit einem Stundenumfang, der von dem Rechtsanspruch erfasst wird: Der Anteil der teilzeitbeschäftigten Männer, die zwischen 20 und 30 Stunden pro Woche während der Elternzeit arbeiten, schwankt zwischen 73,1 % und 79,8 %.

Die Neuregelungen zur Elternzeit in Bezug auf den Rechtsanspruch auf eine Teilzeitbeschäftigung in Unternehmen mit mehr als 15 Mitarbeitern und die erhöhte zulässige Arbeitszeit von bis zu 30 Stunden (vorher nur 19 Wochenstunden) werden von Männern und Frauen unterschiedlich beurteilt (vgl. Tabelle 10). Über 50 % der Männer, die während der Elternzeit in Teilzeit arbeiten, profitieren von den Neuregelungen: „Ja, in jedem Fall.“ (34,0 %) und „Ja, die neue Elternzeit erleichtert die Möglichkeit der Teilzeitarbeit.“ (24,0 %). Der Anteil der Frauen, die diesen Aussagen zustimmen liegt mit 32,8 % (12,8 % „Ja, in jedem Fall.“ und 20,0 % „Ja, die neue Elternzeit erleichtert die Möglichkeit der Teilzeitarbeit.“) gut 20 Prozentpunkte niedriger. Lediglich 12 % der in Teilzeit arbeitenden Männer (gegenüber 27,5 % der in Teilzeit arbeitenden Frauen) geben an, dass die Neuregelungen keinen Einfluss auf die Entscheidung ausübten, und nur 4 % der Männer gegenüber 15,5 % der Frauen sagen, dass eine Teilzeitbeschäftigung im Unternehmen schon immer möglich war.

Fazit

Von den Neuregelungen profitieren beim Elternzeit-Typ 2 die Mütter, da sie einen Rechtsanspruch auf eine Teilzeitbeschäftigung haben und bis zu 30 Stunden (im Gegensatz zu vorher 19 Stunden) arbeiten können. Beim Typ 3 bringen die Neuregelungen für Vater und Mutter Vorteile, da beide einen Rechtsanspruch auf eine Teilzeiterwerbstätigkeit haben und zeitlich parallel die Elternzeit beanspruchen können.

Bei einem Drittel der Haushalte nimmt die Mutter das Recht, während der Elternzeit in Teilzeit zu arbeiten, in Anspruch (vgl. Tabelle 4). Bei knapp 5 % der anspruchsberechtigten Haushalte sind Mutter und Vater gleichzeitig oder zeitversetzt während der Elternzeit erwerbstätig.

Die Väter, die die Elternzeit beanspruchen und gleichzeitig in Teilzeit arbeiten, profitieren in besonderer Weise von den Neuregelungen. Sie unterstützen bzw. erleichtern die Teilzeiterwerbstätigkeit bei knapp 60 % der Männer und knapp 43 % der Frauen, die in Teilzeit während der Elternzeit arbeiten (vgl. Tabelle 10).

Tabelle 8: Anteil der Teilzeitbeschäftigten an den Beschäftigten in den jeweiligen Halbjahren nach der Geburt

Frauen	1. Halbjahr n=49	2. Halbjahr n=109	3. Halbjahr n=153	4. Halbjahr n=175
Anteil Teilzeit bis 30 Stunden	68,8%	84,6%	87,5%	82,0%
Anteil über 30 Wochenstunde	31,2%	15,4%	12,5%	18,0%
Gesamt	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**
Männer	1. Halbjahr n=413	2. Halbjahr n=406	3. Halbjahr n=419	4. Halbjahr n=455
Anteil Teilzeit bis 30 Stunden	2,5%	3,3%	5,7%	4,5%
Anteil über 30 Stunden	97,5%	96,7%	94,3%	95,5%
Gesamt	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**

Quelle: Repräsentativbefragung 2003 empirica

Tabelle 9: Stundenumfang der teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer in den jeweiligen Halbjahren nach der Geburt

Frauen	1. Halbjahr n=194	2. Halbjahr n=406	3. Halbjahr n=565	4. Halbjahr n=592
1 bis 14 Stunden	54,3%	47,0%	37,2%	34,6%
15 bis 19 Stunden	9,5%	19,1%	20,4%	20,1%
20 bis 30 Stunden	36,2%	34,0%	42,5%	45,3%
Gesamt	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**
Männer	1. Halbjahr n=97	2. Halbjahr n=145	3. Halbjahr n=190	4. Halbjahr n=193
1 bis 14 Stunden	18,4%	12,3%	12,1%	14,2%
15 bis 19 Stunden	1,8%	8,0%	12,6%	12,7%
20 bis 30 Stunden	79,8%	79,7%	75,2%	73,1%
Gesamt	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**

Anmerkung:
Die Prozentangaben beziehen sich jeweils auf die Frauen und Männer, die im jeweiligen Halbjahr in Teilzeit arbeiten. Diese Auswertung basiert auf den Ergebnissen der Repräsentativbefragung und der Online-Befragung. Daher die Verschiebungen in der Fallzahl n im Vergleich zur Tabelle 8 „Anteil der Teilzeitbeschäftigten“. Durch die geschichtete Stichprobe der Online-Befragung kann ermittelt werden, wie bzw. in welchem Stundenumfang während der Elternzeit in Teilzeit gearbeitet wird. Quantitative Aussagen, wie in Tabelle 8 können mit der Online-Befragung nicht getroffen werden (Zum Nebeneinander der beiden Stichproben vgl. Kapitel A und A.1 Anhang.).
Quelle: Repräsentativbefragung und Online-Befragung 2003 empirica

Tabelle 10: Wurde Ihre Entscheidung, Teilzeit zu arbeiten, durch die neue Elternzeit und deren verbesserte Möglichkeiten der Teilzeitarbeit unterstützt?

	In Teilzeitbeschäftigten Frauen n=524	Männer n=50
Ja, in jedem Fall.	12,8%	34,0%
Ja, die neue Elternzeit erleichtert die Möglichkeit der Teilzeitarbeit.	20,0%	24,0%
Nein, habe schon vor der Geburt Teilzeit gearbeitet.	18,5%	16,0%
Nein, die Entscheidung ist unabhängig von den Neuregelungen getroffen worden.	27,5%	12,0%
Nein, in meinem Betrieb war es schon immer möglich, Teilzeit zu arbeiten.	15,5%	4,0%
Sonstiges	5,7%	10,0%
Gesamt	100,0%	100,0%

Anmerkung:
In der Auswertung wurden diejenigen Männer und Frauen berücksichtigt, die angegeben haben, während der Elternzeit in Teilzeit zu arbeiten und die die Frage beantwortet haben. Da es hier um qualitative Aussagen zu den Elternzeitregelungen geht, wurden auch die Daten der geschichteten Stichprobe der Online-Befragung in die Auswertung einbezogen. Daher unterscheidet sich die angegebene Fallzahl erheblich von den Fallzahlen in den anderen Abbildungen. Das quantitative Maß der Teilzeitbeschäftigung von Männern und Frauen kann anhand dieser Abbildung bzw. anhand der Prozentwerte, die auf die Nennung entfallen „Nein, ich habe schon vor der Geburt in Teilzeit gearbeitet.“ nicht ermittelt werden.
Quelle: Repräsentativbefragung und Online-Befragung 2003 empirica

2.2.5 Väter in Elternzeit

Inwieweit Väter nach dem 1.1.2001 die Elternzeit beanspruchen, ist bisher statistisch nicht genau zu ermitteln gewesen[12].

Aus der Repräsentativbefragung ergibt sich folgendes Ergebnis zur Beteiligung der Väter an der Elternzeit im Rahmen der nichttraditionellen Elternzeitmodelle „Vater und Mutter sind in Elternzeit und erwerbstätig“ und „Vater ist in Elternzeit und nicht erwerbstätig“:

Bei den Elternzeit nehmenden Haushalten liegt der Anteil der Haushalte, in denen ein Vater sich in Elternzeit befindet, bei 4,9 %[13]. Dieser Anteil wird sich vermutlich in den nächsten Jahren noch erhöhen, da aus den Fallstudien bekannt ist, dass Väter eher zu einem späteren Zeitpunkt (im zweiten oder dritten Lebensjahr des Kindes) die Elternzeit beanspruchen. Aufgrund des kurzen Zeitraums zwischen dem Inkrafttreten des Gesetzes und den Erhebungen für die vorliegende Studie konnte das dritte Elternzeitjahr[14] in der Analyse nicht berücksichtigt werden. Damit ist der Anteil der Väter von 1,5 % vor der Novellierung spürbar angestiegen.

Die Bedingungen, unter denen Väter die Elternzeit beanspruchen, sind komplex. In den Fallstudien und in der Repräsentativbefragung wurde deutlich, dass auf Grund der existierenden steuerrechtlichen Rahmenbedingungen Väter fast ausschließlich die Elternzeit beanspruchen, wenn beide Partner in etwa gleich viel verdienen oder die Mutter ein höheres Einkommen erzielt (Fallstudien). Bei dieser Einkommenskonstellation wird die Elternzeit von den Vätern in Betracht gezogen, weil keine finanziellen Nachteile zu erwarten sind. Es gibt auch einige wenige Beispiele für eine Väterbeteiligung an der Elternzeit, bei denen andere Faktoren, wie z. B. ideelle Gründe (besonders positive Einstellung gegenüber Familie und Kindern) oder die Arbeitsplatzsituation des Vaters (z. B. nur bedingte Zufriedenheit mit der beruflichen Situation) ausschlaggebend sind.

Fazit

Die Väterbeteiligung an der Elternzeit liegt in den ersten zwei Lebensjahren in Elternzeit nehmenden Haushalten bei 4,9 %[15]. Dies ist ein spürbarer Anstieg. Beim Zusammentreffen von verschiedenen Faktoren und Konstellationen in der Paarbeziehung steigt die Wahrscheinlichkeit, dass der Vater die Elternzeit beansprucht.

2.2.6 Gestaltung des ‚dritten Elternzeitjahres‘ und Dauer der Elternzeit

Von der insgesamt maximal dreijährigen Elternzeit können bis zu 12 Monate (das so genannte ‚dritte Jahr‘) mit Zustimmung des Arbeitgebers auf einen späteren Zeitpunkt bis zur Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes übertragen werden. Die Analyse, wie mit dieser neuen Regelung in der Praxis umgegangen wird, kann zum Zeitpunkt der Durchführung der Studie nicht abgeschlossen werden. Die Angaben der Eltern zum dritten Jahr beziehen sich auf Planungen bzw. Absichtserklärungen, wie mit dem dritten Jahr umgegangen werden soll, da die Kinder der Befragten zum Zeitpunkt der Erhebung maximal zweieinhalb Jahre alt waren. Erst im Jahr 2009 werden die Kinder des Geburtsjahrgangs 2001 ihren achten Geburtstag feiern. Somit wird erst 2009 das Recht der Eltern, bis zu 12 Monate der Elternzeit auf einen späteren Zeitpunkt zu übertragen, auslaufen.

Auch die Dauer der Inanspruchnahme der Elternzeit kann zum aktuellen Zeitpunkt nicht abschließend ermittelt werden. In den meisten Fällen legen sich die Eltern bezüglich der Gestaltung der Elternzeit zunächst nur – wie im Gesetz gefordert – für einen Zeitraum von zwei Jahren fest. In den ersten 24 Monaten nach der Geburt des Kindes nehmen knapp 90 % der Frauen für zwei Jahre die Elternzeit in Anspruch. Männer nehmen die Elternzeit eher kürzer in Anspruch. Der Anteil derjenigen, die in den ersten 24 Monaten nach der Geburt die Elternzeit für zwei Jahre in Anspruch genommen hat, liegt lediglich bei 30 %[16], während rund 45 % der Männer die Elternzeit maximal für zwölf Monate in Anspruch nehmen.

Knapp 50 % der Haushalte beabsichtigen, das ‚dritte Jahr‘ direkt im Anschluss an das zweite Jahr zu nehmen. Damit schöpfen sie die volle Dauer der Elternzeit von

[12] Der Mikrozensus liefert wegen seines Erhebungsdesigns keine ausreichenden Informationen über Väter in Elternzeit, da zum einen die Stichprobe hinsichtlich dieser Personengruppe zu gering ist und auch die Fragen des Mikrozensus nicht den Sachverhalt der Elternzeit und der Teilzeit während der Elternzeit voll erfassen können (Im Mikrozensus wird bspw. lediglich abgefragt, ob man in der entsprechenden Erhebungswoche in Elternzeit ist oder nicht. Ob die befragte Person zu einem früheren oder späteren Zeitpunkt die Elternzeit beansprucht (hat), wird nicht erfasst.). Auch aus anderen Quellen ergeben sich keine repräsentativen Angaben zu Vätern in Elternzeit. So lag laut der Bewilligungsstatistik zum Erziehungsgeld der Anteil der Väter in Elternzeit, die Erziehungsgeld erhalten oder deren Partnerinnen für das gemeinsame Kind Erziehungsgeld erhalten, im Jahr 2002 bei ca. 2,2 %. Diese Angaben zur Elternzeit basieren auf einer freiwilligen Angabe bei der Beantragung des Erziehungsgeldes und beziehen sich nur auf den Zeitpunkt der Antragstellung. Eine spätere Inanspruchnahme der Elternzeit (z. B. bei Wechsel oder gleichzeitiger Inanspruchnahme im zweiten Lebensjahr) wie auch eine Inanspruchnahme im dritten Lebensjahr (nach dem Auslaufen der Erziehungsgeldzahlungen) wird nicht erfasst. Außerdem werden Väter, für deren Kind kein Erziehungsgeld gezahlt wird, nicht erfasst.

[13] Je nach Bezugsgröße variiert die Quote der Väterbeteiligung. Werden alle Haushalte mit Kindern unter 3 Jahren in die Auswertung einbezogen, so liegt der Anteil der Haushalte, in denen der Vater die Elternzeit beansprucht, bei 3,6 %. In den Haushalten, in denen beide Partner anspruchsberechtigt sind, liegt die Quote bei 3,4 %. Werden alle Haushalte mit Kindern unter 3 Jahren in die Auswertung einbezogen, so sind darin auch Familien mit Vätern enthalten, die gar keinen Anspruch auf Elternzeit haben. Die Väter, die sich auch ohne Elternzeitanspruch (z. B. Freiberufler) um ihre Kinder kümmern und ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen oder reduzieren, werden hier bei der Feststellung des Väteranteils nicht erfasst, da diese eben mangels abhängiger Beschäftigung nicht unter die Regelungen des BErzGG fallen.

[14] Bei entsprechenden Geburtsdaten konnte auch das zweite Lebensjahr nicht berücksichtigt werden.

[15] Summe der Anteile der Elternzeittypen „Vater und Mutter sind erwerbstätig und in Elternzeit“ und „Vater ist in Elternzeit und nicht erwerbstätig“.

[16] bezogen auf die Väter, die die Elternzeit beanspruchen.

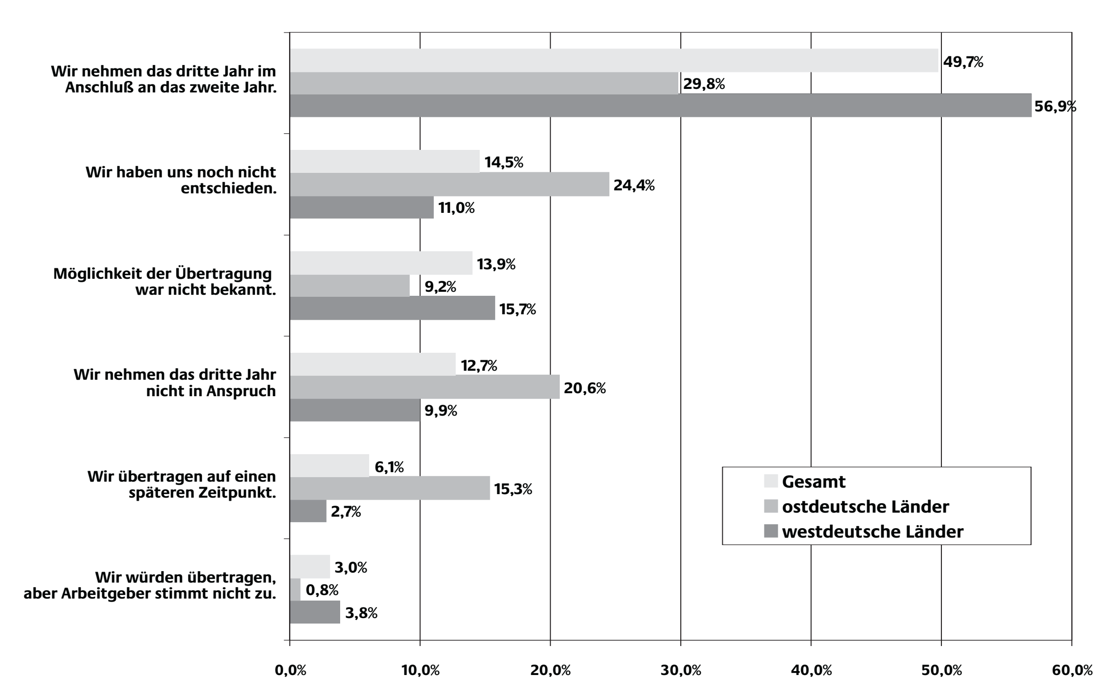
36 Monaten aus. In den westdeutschen Ländern sind es knapp 60 % der Haushalte, die das ‚dritte Jahr' gleich im Anschluss an das zweite Jahr in Anspruch nehmen wollen, während dies in den ostdeutschen Ländern nur auf knapp 30 % der Haushalte zutrifft. Die Möglichkeit, das ‚dritte Jahr' auf einen späteren Zeitpunkt zu übertragen, wird von immerhin 15 % der Haushalte in den ostdeutschen Ländern beabsichtigt, aber nur von 6 % der Haushalte in den westdeutschen Ländern. Da die Entscheidung, ob das ‚dritte Jahr' gleich im Anschluss genommen oder übertragen werden soll, erst acht Wochen vor Ablauf der ersten beiden Lebensjahre des Kindes getroffen werden muss, können sich noch erhebliche Verschiebungen bezüglich der Inanspruchnahme und Übertragung des ‚dritten Jahres' ergeben.

Der Umgang mit dem ‚dritten Jahr' ist bei den Paar-Haushalten unabhängig vom gewählten Elternzeitmodell. Alleinerziehende, die während der Elternzeit keiner Erwerbstätigkeit nachgehen, beabsichtigen überwiegend, das ‚dritte Jahr' direkt im Anschluss an das zweite Jahr zu nehmen. Bei den erwerbstätigen Alleinerziehenden ist der Umgang mit dem ‚dritten Jahr' und somit die Dauer der Elternzeit uneinheitlicher.

Fazit

Der Zeitraum zwischen dem In-Kraft-Treten des neuen Gesetzes am 1.1.2001 und dem Zeitpunkt der Erhebungen für die vorliegende Studie ist zu kurz, um verlässliche Aussagen zur Gestaltung des ‚dritten' Elternzeitjahres und zur Dauer der Elternzeit treffen zu können. Das Ergebnis, dass rund 50 % der Eltern das ‚dritte' Jahr gleich im Anschluss nehmen möchten, kann sich durch den hohen Anteil derjenigen, die sagen, dass sie sich noch nicht entschieden haben (14,5 %) und dass die Möglichkeit der Übertragung nicht bekannt ist (13,9 %), künftig erheblich verändern. Gleiches gilt für die Dauer der Inanspruchnahme der Elternzeit.

Abbildung 3: Das ‚dritte Jahr' der Elternzeit kann zu einem späteren Zeitpunkt genommen werden. Wie machen Sie von dieser Regelung Gebrauch?



Anmerkung:
In der Auswertung wurden die Haushalte berücksichtigt, in denen mindestens ein Partner einen Elternzeitanspruch besitzt. Die aktuelle Inanspruchnahme ist unerheblich, da das ‚dritte Jahr' zu einem späteren Zeitpunkt beansprucht werden kann.
Quelle: Repräsentativbefragung 2003, n = 622 empirica

2.3 Einflussfaktoren auf die Wahl des Elternzeitmodells

2.3.1 Sozioökonomische Rahmenbedingungen

Die Wahrscheinlichkeit, mit der beim Zusammentreffen mehrerer Faktoren (z. B. akademischer Berufsabschluss der Mutter, Zahl der Kinder und Einkommensunterschiede zwischen den Partnern) die Entscheidung für ein bestimmtes Elternzeitmodell steigt, kann ermittelt werden. Dabei gibt es sowohl positive als auch negative Zusammenhänge – ein Faktor unterstützt die Wahl eines Modells, während ein anderer Faktor eine entgegengesetzte Wirkung hat. In einer Regressionsrechnung wird im ersten Schritt ein so genannter Referenzhaushalt gebildet, bei dem die verschiedenen Faktoren eine bestimmte Merkmalsausprägung aufweisen. Für diesen Haushalt ist die Wahrscheinlichkeit, ein bestimmtes Elternzeitmodell zu wählen, relativ hoch. Im zweiten Analyseschritt wird geprüft, ob die Wahrscheinlichkeit für die Wahl eines bestimmten Elternzeitmodells steigt oder sinkt, wenn sich (ein oder mehrere) Parameter verändern.

In der vorliegenden Untersuchung wurde der Referenzhaushalt folgendermaßen gewählt: ein Kind, beide Partner haben einen mittleren Schulabschluss (Haupt- oder Realschulabschluss) und eine Berufsausbildung absolviert (Lehre). Der Vater verdient mehr als die Mutter und das gemeinsame Haushaltseinkommen liegt zwischen 2 045 und 2 812 € (netto) pro Monat. Außerdem arbeiten beide Partner in Vollzeit und sind nicht im öffentlichen Dienst beschäftigt. Andere Faktoren, wie die Größe des Unternehmens von Mutter und Vater, die Branchenzugehörigkeit und die Art des Arbeitsverhältnisses besitzen keinen statistisch nachweisbaren Einfluss auf die Wahl eines bestimmten Elternzeitmodells. In Tabelle 11 sind die wesentlichen sozioökonomischen Faktoren dargestellt, die dazu führen, dass die Elternzeitmodelle „Mutter ist in Elternzeit und nicht erwerbstätig“ bzw. „Mutter ist in Elternzeit und erwerbstätig“ gewählt werden. Im Umkehrschluss ist eine Abschätzung der Einflussfaktoren im Hinblick auf die nichttraditionellen Elternzeitmodelle möglich.[17]

Kinderzahl

Mit der Anzahl der Kinder wächst die Wahrscheinlichkeit, dass das Elternzeitmodell „Mutter ist in Elternzeit und nicht erwerbstätig“ gewählt wird. Es besteht ein positiver Zusammenhang zwischen der Kinderzahl und der Wahl dieser Form der Arbeitsteilung. Im Gegensatz dazu besteht ein negativer Zusammenhang zwischen der Kinderzahl und der Wahl des Elternzeitmodells „Mutter ist in Elternzeit und erwerbstätig“: Wenn das Kind, das nach dem 1.1.2001 geboren ist, nicht das erste Kind in der

[17] Eine direkte Ermittlung der Einflussfaktoren im Hinblick auf die Elternzeitmodelle „Vater und Mutter sind in Elternzeit und erwerbstätig“und „Vater ist in Elternzeit und nicht erwerbstätig“ ist auf Grund der geringen Fallzahl nicht möglich.

Tabelle 11: Wesentliche sozioökonomische Einflussfaktoren auf die Wahl der Elternzeitmodelle „Mutter ist in Elternzeit und nicht erwerbstätig“ und „Mutter ist in Elternzeit und erwerbstätig

	Auswirkungen auf die Wahl des Elternzeitmodells	
	Mutter ist in Elternzeit und nicht erwerbstätig	**Mutter ist in Elternzeit und erwerbstätig**
Kinderzahl		
zwei und mehr Kinder	++	--
Schulische und berufliche Ausbildung		
Abitur oder Fachabitur der Mutter	--	kein Einfluss
Abitur oder Fachabitur des Vaters	++	--
Akademischer Berufsabschluss der Mutter	--	++
Einkommenssituation		
Beide Partner verdienen vor der Geburt ungefähr gleich (+/- 10%)	--	kein Einfluss
HH-Einkommen vor der Geburt bis unter 2.045 Euro	--	++
HH-Einkommen vor der Geburt über 2.812 Euro	kein Einfluss	++
Berufliche Situation		
Teilzeiterwerbstätigkeit der Mutter vor der Geburt	--	kein Einfluss
Teilzeiterwerbstätigkeit des Vaters vor der Geburt	kein Einfluss	++
Beschäftigung der Mutter im öff. Dienst	-	++

Anmerkung:
++ bedeutet positiver Einfluss; - - negativer Einfluss (Beispiel: In Haushalten mit zwei und mehr Kindern ist die Wahrscheinlichkeit sehr groß, dass das Elternzeitmodell „Mutter ist in Elternzeit und nicht erwerbstätig“ gewählt wird. Auf der anderen Seite hat der Faktor „zwei und mehr Kinder“ einen negativen Einfluss auf die Wahl des Elternzeitmodells „Mutter ist in Elternzeit und erwerbstätig“.)
Quelle: Repräsentativbefragung 2003 empirica

Familie ist, dann ist die Wahrscheinlichkeit sehr gering, dass die Mutter in Teilzeit erwerbstätig ist und den Elternzeittyp „Mutter ist in Elternzeit und erwerbstätig“ wählt.

Ausbildung

Der schulische und berufliche Ausbildungsstand der Mutter hat ebenfalls Auswirkungen auf die Wahl eines bestimmten Elternzeitmodells: Je qualifizierter die Mutter in schulischer und beruflicher Hinsicht ist, desto unwahrscheinlicher ist es, dass sie sich für das Elternzeitmodell „Mutter ist in Elternzeit und nicht erwerbstätig“ entscheidet. Ein positiver Zusammenhang besteht zwischen einem akademischen Berufsabschluss der Mutter und der Wahl des Elternzeitmodells „Mutter ist in Elternzeit und erwerbstätig“. Der Bezug zum Berufsleben ist bei Akademikerinnen stärker ausgeprägt, und die Erwerbstätigkeit wird seltener aufgegeben bzw. für längere Zeit vollständig unterbrochen. Eine qualifizierte Schulbildung des Vaters erhöht die Wahrscheinlichkeit, dass das traditionelle Elternzeitmodell „Mutter ist in Elternzeit und nicht erwerbstätig“ gewählt wird.

Einkommenssituation

Verdienen beide Partner vor der Geburt des Kindes etwa gleich viel, ist es unwahrscheinlich, dass das Elternzeitmodell „Mutter ist in Elternzeit und nicht erwerbstätig“ gewählt wird. Haushalte, die vor der Geburt des Kindes ein niedriges Einkommen haben, wählen mit einer hohen Wahrscheinlichkeit das Modell „Mutter ist in Elternzeit und erwerbstätig“ und mit einer geringen Wahrscheinlichkeit „Mutter ist in Elternzeit und nicht erwerbstätig“. Ein relativ hohes Haushaltseinkommen (vor der Geburt des Kindes) hat dagegen einen signifikanten Einfluss auf die Wahl des Elternzeitmodells „Mutter ist in Elternzeit und erwerbstätig“. In Haushalten mit hohem Einkommen vor der Geburt hat die Frau typischerweise einen qualifizierten Beruf ausgeübt und ist daher daran interessiert, möglichst früh wieder ihre Berufstätigkeit aufzunehmen, um den Anschluss nicht zu verlieren. Dies entspricht dem bereits angesprochenen Zusammenhang zwischen qualifizierter „schulischer und beruflicher Bildung“ und der Wahl des Elternzeitmodells „Mutter ist in Elternzeit und erwerbstätig“.

Berufliche Situation

Der Umfang der Arbeitszeit vor der Geburt eines Kindes hat ebenfalls Einfluss auf die Wahl einer bestimmten Arbeitsteilung: Ist die Mutter vor der Geburt in Teilzeit beschäftigt, ist die Wahrscheinlichkeit sehr gering, dass sie das Modell „Mutter ist in Elternzeit und nicht erwerbstätig“ wählt.

Ist die Mutter im öffentlichen Dienst beschäftigt, so steigt die Wahrscheinlichkeit, dass sie sich für das Elternzeitmodell „Mutter ist in Elternzeit und erwerbstätig“ entscheidet.

In Tabelle 12 sind die Ergebnisse der Regressionsrechnung ausführlich dargestellt. In dem vor der Tabelle aufgeführten Beispiel ist erläutert, wie und anhand welcher Formel die Wahrscheinlichkeit P, die zur Wahl des Elternzeitmodells „Mutter ist in Elternzeit und nicht erwerbstätig“ bzw. „Mutter ist in Elternzeit und erwerbstätig“ geführt hat, berechnet wird.

Beispiel: Zur Berechnung der Wahrscheinlichkeit eines Haushaltes für die Wahl des Elternzeitmodells „Mutter ist in Elternzeit und nicht erwerbstätig“ sind zunächst die Parameter für diesen Haushalt zu benennen. Es handelt sich z. B. um einen Paar-Haushalt mit folgenden Attributen:

– zwei oder mehr Kinder,
– mittlerer Schulabschluss der Mutter (Haupt- oder Realschulabschluss),
– höherer Schulabschluss des Vaters (Abitur oder Fachabitur),
– beide Partner haben eine Lehre absolviert (Berufsabschluss der Mutter und des Vaters),
– das Einkommen des Vaters vor der Geburt ist mindestens 10 % höher als das Einkommen der Mutter vor der Geburt,
– das gemeinsame Haushaltsnettoeinkommen beträgt über 2 812 € im Monat,
– beide Partner waren vor der Geburt erwerbstätig (Mutter Teilzeit, Vater Vollzeit):

Zur Berechnung der Wahrscheinlichkeit wird die Summe L der Koeffizienten benötigt. Für diesen Haushalt beträgt L = 0,84 (zwei oder mehr Kinder) + 1,45 (Vater Abitur) – 0,44 (HH-Einkommen über 2 812 €) – 0,78 (Mutter in Teilzeit erwerbstätig) = 1,98. Die Faktoren Schulabschluss der Mutter, Berufsabschluss der Mutter, Berufsabschluss des Vaters und das Einkommen des Vaters ist mindestens 10 % höher als das Einkommen der Mutter werden in der Addition nicht berücksichtigt, da diese Parameter mit dem Referenzhaushalt übereinstimmen. Der Koeffizient für den Referenzhaushalt ist per Definition gleich Null. Wird L = 1,98 in die Formel zur Berechnung der Wahrscheinlichkeit eingesetzt, ergibt P = 88 %. Die Wahrscheinlichkeit, dass der skizzierte Haushalt das Elternzeitmodell „Mutter ist in Elternzeit und nicht erwerbstätig“ wählt, liegt somit bei 88 %.

Für den gleichen Haushalt kann auch die Wahrscheinlichkeit für die Wahl des Elternzeitmodells „Mutter ist in Elternzeit und erwerbstätig“ berechnet werden, jedoch unter Verwendung der Koeffizienten der zweiten Spalte. L beträgt dann – 2,52 (L = – 1,38 – 1,83 + 1,15 + 0,87 = – 2,52). Setzt man diesen Wert in die Formel ein, so ergibt sich für diesen Haushalt eine Wahrscheinlichkeit von P = 7 % für die Wahl des Elternzeitmodells „Mutter ist in Elternzeit und erwerbstätig“.

P wird anhand der Formel $P = \frac{1}{1+e^{-L}}$ berechnet.

Tabelle 12: Ergebnisse der Regressionsschätzungen (logistisch) zur Wahl eines bestimmten Elternzeitmodells bei Paar-Haushalten mit Elternzeitanspruch im Detail[18]

	„Mutter ist in Elternzeit und nicht erwerbstätig“		„Mutter ist in Elternzeit und erwerbstätig“	
	Koeffizient	Signifikanz	Koeffizient	Signifikanz
Anzahl der Kinder				
ein Kind	R		R	
zwei und mehr Kinder	0,84	***	-1,38	***
Schulabschluss der Mutter				
Haupt- oder Realschulabschluss	R		R	
Abitur oder Fachabitur	-0,86	***	-0,14	ns
Schulabschluss des Vaters				
Haupt- oder Realschulabschluss	R		R	
Abitur oder Fachabitur	1,45	***	-1,83	***
Berufsabschluss der Mutter				
Kein Berufsabschluss	0,70	ns	-6,54	ns
Lehre	R		R	
Akademischer Berufsabschluss	-1,08	***	2,45	***
Berufsabschluss des Vaters				
Kein Berufsabschluss	-0,11	ns	-0,32	ns
Lehre	R		R	
Akademischer Berufsabschluss	-0,79	ns	0,44	ns
Einkommensdifferenz				
Mutter mehr (>10% mehr)	0,00	ns	0,23	ns
Beide ungefähr gleich (+/- 10%)	-0,85	***	0,53	ns
Vater mehr (>10% mehr)	R		R	
HH-Einkommen vor der Geburt				
bis unter 2.045 Euro	-0,74	***	0,77	***
2.045 bis unter 2.812 Euro	R		R	
über 2.812 Euro	-0,44	ns	1,15	***
Erwerbstätigkeit der Mutter vor der Geburt				
Teilzeit	-0,78	***	0,87	***
Vollzeit	R		R	
Erwerbstätigkeit des Vaters vor der Geburt				
Teilzeit	1,14	ns	-2,13	**
Vollzeit	R		R	
Beschäftigung öff. Dienst Vater				
kein öff. Dienst Vater	R		R	
Vater öff. Dienst	-0,24	ns	-0,22	ns
Beschäftigung im öff. Dienst Mutter				
kein öff. Dienst Mutter	R		R	
Mutter öff. Dienst	-0,52	**	0,89	***
Konstante	0,91		-1,33	

Anmerkung:
** und *** bedeutet signifikanter Einflussfaktor (** P< 0,1; *** P<0,05), ns bedeutet kein signifikanter Einflussfaktor.
R bedeutet Referenzhaushalt, der entsprechende Koeffizient ist hier per Definition gleich null.
Quelle: Repräsentativbefragung 2003 empirica

[18] In der Regressionsrechnung wurden weitere Faktoren geprüft, die allerdings keinen signifikanten Einfluss auf das gewählte Elternzeitmodell besitzen. Dies waren: Größe des Unternehmens, Branchenzugehörigkeit des Unternehmens und Art des Beschäftigungsverhältnisses beider Partner.

Fazit

Die Wahrscheinlichkeit, dass das Elternzeitmodell „Mutter ist in Elternzeit und nicht erwerbstätig“ gewählt wird, steigt mit der Anzahl der Kinder.

Je qualifizierter die Mutter in schulischer und beruflicher Hinsicht ist, desto geringer ist die Wahrscheinlichkeit, dass sie sich für das Elternzeitmodell „Mutter ist in Elternzeit und nicht erwerbstätig“ entscheidet.

Verdienen beide Partner vor der Geburt des Kindes etwa gleich viel, ist die Wahrscheinlichkeit gering, dass das Elternzeitmodell „Mutter ist in Elternzeit und nicht erwerbstätig“ gewählt wird. Die Wahrscheinlichkeit, dass Haushalte, die vor der Geburt des Kindes ein niedriges Einkommen haben, das Modell „Mutter ist in Elternzeit und erwerbstätig“ wählen, ist sehr hoch.

Ist die Mutter vor der Geburt in Teilzeit beschäftigt, ist die Wahrscheinlichkeit sehr gering, dass sie das Modell „Mutter ist in Elternzeit und nicht erwerbstätig“ wählt.

2.3.2 Subjektive Bewertung verschiedener Einflussfaktoren

Finanzielle Situation

Insgesamt sind die Elternzeittypen überwiegend der Auffassung, dass das Erziehungsgeld nicht reicht, um den Einkommensverlust auszugleichen[19]. Insbesondere die allein erziehenden Erwerbstätigen sind dieser Auffassung (91,7 %). Etwa jeder zweite der Paar-Haushalte stimmt der Aussage zu „Wir haben nachgerechnet, bei der jetzigen Arbeitsteilung ist am meisten in der Haushaltskasse.“

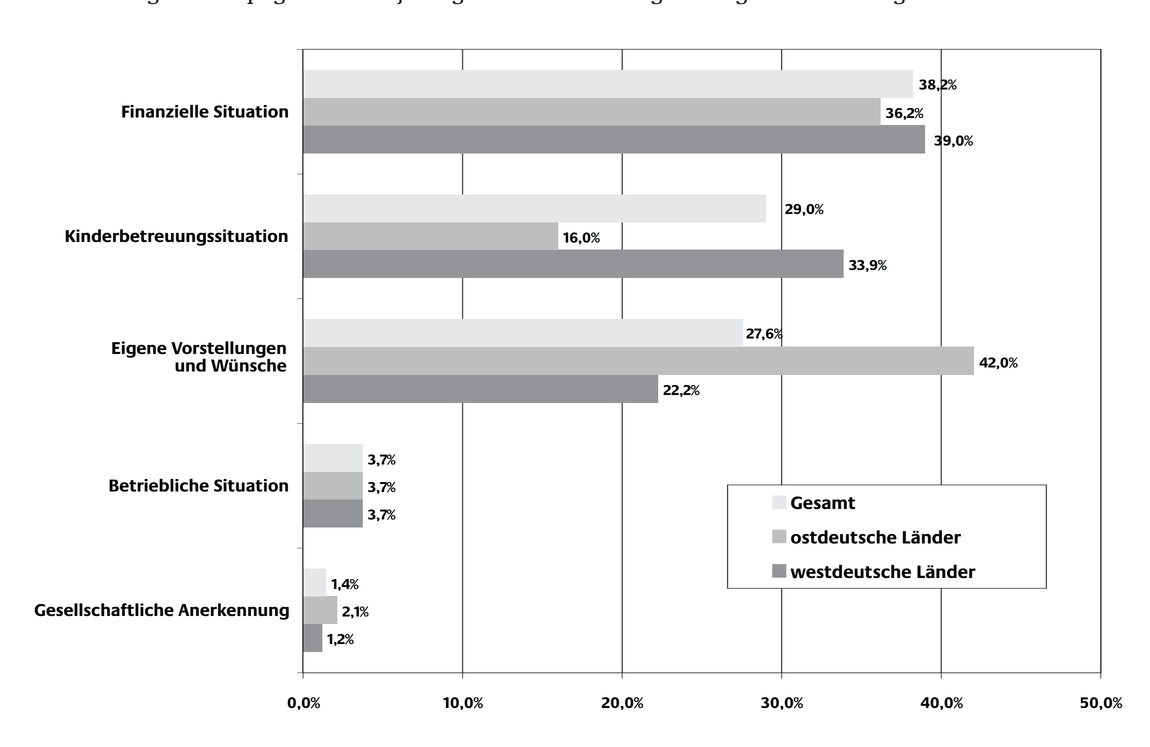
Eine partnerschaftliche Arbeitsteilung wird oft nur als sinnvoll angesehen, wenn beide Partner etwa gleich viel verdienen. Eine (Teilzeit-) Erwerbstätigkeit des weniger Verdienenden – dies ist zumeist die Mutter – wird häufig nicht realisiert, da der Nettolohnzuwachs des Haushaltseinkommens minimal ist und zusätzlich Kosten für eine Kinderbetreuung außerhalb der Familie entstehen.

Kinderbetreuungssituation

Bei der Einschätzung der Kinderbetreuungssituation werden die regionalen Unterschiede in der Versorgung mit

[19] Das Bundeserziehungsgeld wurde 1986 zur Honorierung der Erziehungsleistung eingeführt. Es besitzt keine Lohnersatzfunktion. Seit dem 1.1.2001 haben die Eltern die Möglichkeit, zwischen zwei Erziehungsgeldarten zu wählen. Der Regelbetrag in Höhe von bis zu 300 € wird einkommensabhängig bis zur Vollendung des zweiten Lebensjahres gewährt. Das Budget in Höhe von bis zu 450 € wird einkommensabhängig bis zur Vollendung des ersten Lebensjahres gewährt. (Seit dem 1.1.2004 sind die Beträge von 307 € auf 300 € und von 460 € auf 450 € abgerundet worden. Außerdem ist die Einkommensgrenze in den ersten sechs Lebensmonaten abgesenkt worden.) Weitere Informationen zum Bundeserziehungsgeld und zum Landeserziehungsgeld sind in Kapitel D im Anhang dargestellt.

Abbildung 4: Hauptgrund für jetzige Arbeitsteilung im regionalen Vergleich



Anmerkung:
Die Prozentangaben beziehen sich auf Haushalte mit Elternzeitanspruch und Inanspruchnahme der Elternzeit. Die Frage lautete: Was war in Ihrer Partnerschaft der Hauptgrund für Ihre jetzige Arbeitsteilung zwischen Beruf und Familie?
Quelle: Repräsentativbefragung 2003, n = 530 empirica

Tabelle 13: Bewertung der Aussagen zur finanziellen Situation nach Elternzeittyp

	Mutter ist in Elternzeit und nicht erwerbstätig *% trifft zu*	Mutter ist in Elternzeit und erwerbstätig *% trifft zu*	Vater und Mutter sind in Elternzeit und erwerbstätig *% trifft zu*	Vater ist in Elternzeit und nicht erwerbstätig *% trifft zu*	Allein erziehend nicht erwerbstätig *% trifft zu*	Allein erziehend erwerbstätig *% trifft zu*
Das Erziehungsgeld hat nicht gereicht, um den Einkommens-verlust auszugleichen.	61,3%	76,1%	78,5%	85,7%	35,0%	91,7%
Wir haben nach-gerechnet, bei der jetzigen Aufteilung ist am meisten in der Haushaltskasse.	49,5%	53,9%	46,7%	42,9%	10,0%	25,0%

Anmerkung:
Berücksichtigt sind nur Haushalte mit Elternzeitanspruch und Inanspruchnahme der Elternzeit. Die Prozentangaben geben den Anteil der Nennungen „trifft zu“ an. Die an 100 % fehlenden Prozentwerte verteilen sich auf „trifft nicht zu“ und „weiß nicht/unpassend“.
Aufgrund der geringen Fallzahlen in den letzten drei Kategorien sind diese Ergebnisse vorsichtig zu interpretieren.
Quelle: Repräsentativbefragung und Online-Befragung 2003, n = 530 empirica

Kinderbetreuungsmöglichkeiten deutlich: In den ostdeutschen Ländern ist für nur 16 % der Eltern die Kinderbetreuungssituation der Hauptgrund für die gewählte Arbeitsteilung im Vergleich zu jedem dritten Befragten in den westdeutschen Ländern. Dies ist auf die besondere Versorgung mit Kindergartenplätzen für die unter 3-Jährigen in den ostdeutschen Ländern zurückzuführen (vgl. Kapitel E.4).

Die Kinderbetreuungskapazitäten und die Kosten für die Kinderbetreuung werden mit Ausnahme des Elternzeittyps „Vater ist in Elternzeit und nicht erwerbstätig“ von allen anderen Elternzeittypen bemängelt. Die Aussage „Die Kosten für eine Kinderbetreuung durch Dritte sind mir einfach zu hoch“ findet hohe Zustimmung bei den Haushalten, die das Elternzeitmodell „Mutter ist in Elternzeit und nicht erwerbstätig“ bzw. „allein erziehend nicht erwerbstätig“ gewählt haben. Die hohen Kosten für die Kinderbetreuung (Fallstudien) sind für viele Mütter der ausschlaggebende Grund, warum sie nach der Geburt nicht erwerbstätig sind.

Tabelle 14: Aussagen zur Bewertung der Kinderbetreuungssituation nach Elternzeittyp

	Mutter ist in Elternzeit und nicht erwerbstätig *% trifft zu*	Mutter ist in Elternzeit und erwerbstätig *% trifft zu*	Vater und Mutter sind in Elternzeit und erwerbstätig *% trifft zu*	Vater ist in Elternzeit und nicht erwerbstätig *% trifft zu*	Allein erziehend nicht erwerbstätig *% trifft zu*	Allein erziehend erwerbstätig *% trifft zu*
Es steht keine geeignete Kinderbetreuungsmöglichkeit in unserem Einzugsgebiet zur Verfügung.	50,7%	50,8%	59,8%	14,3%	45,0%	47,2%
Die Kosten für eine Kinderbetreuung durch Dritte sind mir einfach zu hoch.	68,9%	54,7%	52,3%	14,3%	80,0%	52,8%

Anmerkung:
Berücksichtigt sind nur Haushalte mit Elternzeitanspruch und Inanspruchnahme der Elternzeit. Die Prozentangaben geben den Anteil der Nennungen „trifft zu“ an. Die an 100 % fehlenden Prozentwerte verteilen sich auf „trifft nicht zu“ und „weiß nicht/unpassend“.
Aufgrund der geringen Fallzahlen in den letzten drei Kategorien sind diese Ergebnisse vorsichtig zu interpretieren.
Quelle: Repräsentativbefragung und Online-Befragung 2003, n = 530 empirica

Eigene Vorstellungen und Wünsche

Die Aussage „Eine Veränderung der Arbeitszeit war nicht notwendig – wir können Familie und Beruf so gut miteinander vereinbaren.“ findet insgesamt relativ wenig Zustimmung.

Der Anteil derjenigen, die der Aussage „In der ersten Zeit gehört die Mutter einfach zum Kind“ zustimmen, ist bei den Haushalten des Elternzeittypus „Mutter ist in Elternzeit und nicht erwerbstätig“ mit 91,9 % und den nicht erwerbstätigen Alleinerziehenden mit 94,4 % besonders hoch. Die Haushalte, die eine nichttraditionelle Arbeitsteilung gewählt haben, sind deutlich seltener als die anderen Haushalte der Auffassung, dass die Mutter unbedingt in der ersten Zeit zum Kind gehört.

Die Überzeugung „Nach meiner Vorstellung sollten Mann und Frau berufliche und familiäre Verpflichtungen zu gleichen Teilen übernehmen“ ist insbesondere bei den Paaren mit partnerschaftlicher Arbeitsteilung vorhanden: 91,1 % dieser Haushalte stimmen der Aussage zu.

Betriebliche/berufliche Situation

Relativ hohe Zustimmung findet die Aussage „Ich habe befürchtet, den Anschluss im Beruf zu verlieren …“ bei Müttern und Vätern der Elternzeittypen „Mutter ist in Elternzeit und erwerbstätig“ und „Vater und Mutter sind in Elternzeit und erwerbstätig“ (54,5 % bzw. 57,5 %). Ähnliche Befürchtungen äußern die allein erziehenden Erwerbstätigen. Bei den anderen Elternzeittypen ist diese Sorge weniger verbreitet.

Der Aussage „Ich habe/hatte Angst, nicht an meinen Arbeitsplatz zurückkehren zu können“ äußern insbesondere Haushalte des Typus „Vater ist in Elternzeit und nicht erwerbstätig“ und „allein erziehend erwerbstätig (42,9 % bzw. 44,4 %).

„Eine Reduzierung der Arbeitszeit ist bei meiner Art der Tätigkeit nicht möglich.“ Dieser Aussage stimmen insbesondere die Haushalte der Elternzeittypen „Vater ist in Elternzeit und nicht erwerbstätig“ (42,9 %), „allein erziehend erwerbstätig“ (33,3 %) und „Mutter ist in Elternzeit und nicht erwerbstätig“ (30,8 %) zu.

Angst vor negativen Reaktionen der Vorgesetzten und Kollegen sind bei allen Elternzeittypen relativ wenig verbreitet. Die Situation im eigenen Unternehmen familienfreundliche Maßnahmen betreffend wird eher schlecht eingeschätzt (Abbildung 5). Gute Möglichkeiten sehen die Befragten vor allem in der flexiblen Gestaltung von Arbeitszeiten (43,3 %) und Arbeitsinhalten (41,1 %) sowie in der individuellen Absprache von Lösungen mit dem Vorgesetzten (43,9 %)[20].

Gesellschaftliche Anerkennung

Der Aussage „Eine andere Arbeitsteilung wäre im Familienkreis auf großes Unverständnis gestoßen.“ stimmen

[20] Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.): Erwartungen an einen familienfreundlichen Betrieb – Erste Auswertung einer repräsentativen Befragung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit Kindern oder Pflegeaufgaben. Broschüre: (Berlin, April 2004)

Tabelle 15: Bewertung der Aussagen zu den Wertvorstellungen nach Elternzeittyp

	Mutter ist in Elternzeit und nicht erwerbstätig *% trifft zu*	Mutter ist in Elternzeit und erwerbstätig *% trifft zu*	Vater und Mutter sind in Elternzeit und erwerbstätig *% trifft zu*	Vater ist in Elternzeit und nicht erwerbstätig *% trifft zu*	Allein erziehend nicht erwerbstätig *% trifft zu*	Allein erziehend erwerbstätig *% trifft zu*
Eine Veränderung der Arbeitszeit war nicht notwendig - wir können Familie und Beruf so gut miteinander vereinbaren	26,4%	20,1%	16,8%	14,3%	35,0%	8,3%
In der ersten Zeit gehört die Mutter einfach zum Kind.	91,9%	75,0%	52,8%	42,9%	94,4%	69,4%
Nach meiner Vorstellung sollten Mann und Frau berufliche und familiäre Verpflichtungen zu gleichen Teilen übernehmen.	49,1%	68,8%	91,1%	71,4%	65,0%	61,1%

Anmerkung: Berücksichtigt sind nur Haushalte mit Elternzeitanspruch und Inanspruchnahme der Elternzeit. Die Prozentangaben geben den Anteil der Nennungen „trifft zu“ an. Die an 100 % fehlenden Prozentwerte verteilen sich auf „trifft nicht zu“ und „weiß nicht/unpassend“.
Aufgrund der geringen Fallzahlen in den letzten drei Kategorien sind diese Ergebnisse vorsichtig zu interpretieren.
Quelle: Repräsentativbefragung und Online-Befragung 2003, n = 530 empirica

Tabelle 16: Bewertung der Aussagen zum betrieblichen Umfeld nach Elternzeittyp

	Mutter ist in Elternzeit und nicht erwerbstätig *% trifft zu*	Mutter ist in Elternzeit und erwerbstätig *% trifft zu*	Vater und Mutter sind in Elternzeit und erwerbstätig *% trifft zu*	Vater ist in Elternzeit und nicht erwerbstätig *% trifft zu*	Allein erziehend nicht erwerbstätig *% trifft zu*	Allein erziehend erwerbstätig *% trifft zu*
Ich habe befürchtet, den Anschluss im Beruf zu verlieren und keine (Karriere)-Chancen mehr zu haben.	26,8%	54,5%	57,5%	28,6%	5,0%	55,6%
Ich habe/hatte Angst, nicht an meinen Arbeitsplatz zurückkehren zu können.	24,8%	35,9%	30,8%	42,9%	20,0%	44,4%
Eine Reduzierung der Arbeitszeit ist bei meiner Art der Tätigkeit nicht möglich.	30,8%	23,3%	21,0%	42,9%	20,0%	33,3%
Ich habe/hatte Sorge wegen der negativen Reaktion von Vorgesetzten und Kollegen.	12,6%	18,2%	22,0%	14,3%	20,0%	25,0%

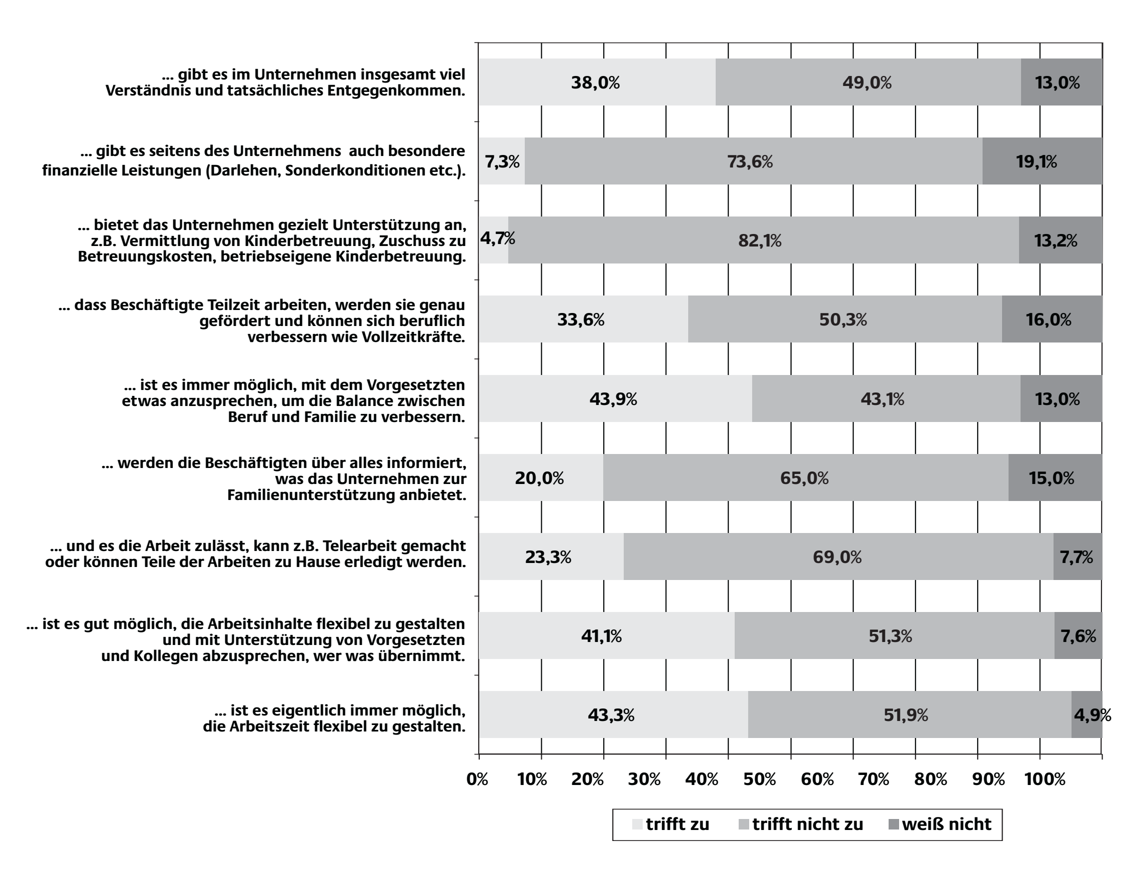
Anmerkung:
Berücksichtigt sind nur Haushalte mit Elternzeitanspruch und Inanspruchnahme der Elternzeit. Die Prozentangaben geben den Anteil der Nennungen „trifft zu“ an. Die an 100 % fehlenden Prozentwerte verteilen sich auf „trifft nicht zu“ und „weiß nicht/unpassend“. Aufgrund der geringen Fallzahlen in den letzten drei Kategorien sind diese Ergebnisse vorsichtig zu interpretieren.
Quelle: Repräsentativbefragung und Online-Befragung 2003, n = 530 empirica

Tabelle 17: Bewertung der Aussagen zum sozialen Umfeld nach Elternzeittyp

	Mutter ist in Elternzeit und nicht erwerbstätig *% trifft zu*	Mutter ist in Elternzeit und erwerbstätig *% trifft zu*	Vater und Mutter sind in Elternzeit und erwerbstätig *% trifft zu*	Vater ist in Elternzeit und nicht erwerbstätig *% trifft zu*	Allein erziehend nicht erwerbstätig *% trifft zu*	Allein erziehend erwerbstätig *% trifft zu*
Eine andere Arbeitsteilung wäre im Familienkreis auf großes Unverständnis gestoßen.	16,2%	13,6%	5,1%	0,0%	5,0%	11,1%
Die meisten Freunde und Bekannten teilen es ähnlich auf wie wir.	61,9%	51,1%	11,2%	14,3%	25,0%	44,4%

Anmerkung:
Berücksichtigt sind nur Haushalte mit Elternzeitanspruch und Inanspruchnahme der Elternzeit. Die Prozentangaben geben den Anteil der Nennungen „trifft zu“ an. Die an 100 % fehlenden Prozentwerte verteilen sich auf „trifft nicht zu“ und „weiß nicht/unpassend“. Aufgrund der geringen Fallzahlen in den letzten drei Kategorien sind diese Ergebnisse vorsichtig zu interpretieren.
Quelle: Repräsentativbefragung und Online-Befragung 2003, n = 530 empirica

Abbildung 5: Bewertung der Unternehmenssituation. Wenn es die familiäre Situation erfordert, ...



Anmerkung: Berücksichtigt wurden hier alle Befragten, die aktuell erwerbstätig sind oder vor der Geburt des Kindes erwerbstätig waren.

Quelle: Repräsentativbefragung 2003, n = 522 empirica

relativ wenige Haushalte zu. Die quantitative Bedeutung der Elternzeittypen „Mutter ist in Elternzeit und nicht erwerbstätig“ und „Zuverdienst der Mutter“ spiegelt sich auch in der Bewertung der Aussage „Die meisten Freunde teilen es ähnlich auf wie wir“. 51,1 % der Eltern des Typus „Mutter ist in Elternzeit und erwerbstätig“ und 61,9 % der Haushalte „Mutter ist in Elternzeit und nicht erwerbstätig“ stimmen dieser Aussage zu.

Fazit

Die finanzielle Situation ist für knapp 40 % der Eltern hauptverantwortlich für die gewählte und zumeist traditionelle Arbeitsteilung.

Die Kinderbetreuungssituation wird von 29,0 % der Eltern als der ausschlaggebende Faktor für die gewählte Arbeitsteilung genannt.

42 % der Eltern in den ostdeutschen Ländern geben eigene Vorstellungen und Wünsche als Hauptgrund für die gewählte Arbeitsteilung an und lediglich 22,2 % der Befragten aus den westdeutschen Ländern.

Die betriebliche Situation wird lediglich von 3,9 % der Eltern als Hauptgrund angeführt. Dies bedeutet jedoch nicht, dass auf der Unternehmensseite keine Hemmnisse für die Umsetzung eines gewählten Elternzeitmodells bestehen. Die Eltern prüfen im ersten Schritt, ob eine alternative Arbeitsteilung finanziell sinnvoll ist und ob die Kinderbetreuung gesichert ist. Das Ergebnis spricht dafür, dass die arbeitsrechtlichen Regeln des BErzGG die Eltern bei der Umsetzung der Ver-einbarkeit von Beruf und Familie so weit unterstützen, dass die betriebliche Situation kein wesentliches Hindernis zur Umsetzung ihrer gewünschten Arbeitsmodelle ist.

2.4 Wahl des Elternzeitmodells zwischen Wunsch und Notlösung

2.4.1 Arbeitsteilung im Alltag

Nur etwa jeder sechste Befragte gibt an, dass eine andere als die gewählte Arbeitsteilung besser wäre (vgl. Tabelle 18). Im Rahmen der Fallstudien wurde deutlich, dass in der Regel ein längerer Abwägungsprozess stattfindet, bevor sich die Eltern für ein bestimmtes Elternzeitmodell entscheiden. Die Zustimmung zu der dann gewählten Aufteilung bedeutet, dass die Eltern im Hinblick auf die faktischen Rahmenbedingungen mit ihrer Wahl einverstanden sind. Das heißt nicht, dass die gewählte Arbeitsteilung immer eine Wunschlösung für beide Partner ist. Sie kann nach Abwägung der Gegebenheiten eine Kompromiss- oder auch Notlösung sein, mit der jedoch die Betreffenden in ihrer aktuellen Lebenssituation einverstanden sind. Zum Beispiel wählt eine Mutter, die gerne eine Zeit lang nach der Geburt zu Hause bleibt, unter anderem weil sie das Kind stillen möchte und gerne ihrer Berufstätigkeit nachgeht, das Elternzeitmodell „Mutter ist in Elternzeit und erwerbstätig“. Sie unterbricht für ein Jahr vollständig ihre Erwerbstätigkeit und kehrt nach einem Jahr in Teilzeit mit 20 Stunden in der Woche an ihren Arbeitsplatz zurück. Diese Lösung ist für sie ein Kompromiss, weil ihr z. B. bewusst ist, dass durch die Teilzeiterwerbstätigkeit berufliche Nachteile (z. B. geringere Karrierechancen) entstehen können.

Für nur knapp 30 % (Ergebnis der Repräsentativbefragung) der Befragten ist die gewählte Arbeitsteilung eine Wunschlösung. Der Hauptgrund für ihre jetzige Arbeitsteilung sind ihre eigenen Vorstellungen und Wünsche (vgl. Abbildung 4). Für gut 70 % sind andere Gründe bzw. Restriktionen für die gewählte Arbeitsteilung ausschlaggebend. Es sind vor allem finanzielle Aspekte und die Kinderbetreuungssituation, die im Entscheidungsprozess abgewogen werden und dann im Hinblick auf die Motivation (Elternrolle und Beruf) zu Kompromiss- bzw. Notlösungen für einen bzw. beide Elternteile führen. Eine Wunschlösung aus Sicht des einen Partners kann gleichzeitig auch eine Kompromiss- oder Notlösung für den anderen Partner bedeuten.

Durch den Entscheidungs- und Abwägungsprozess, den die Eltern durchlaufen, und die Akzeptanz des gewählten Modells – unter der realistischen Einbeziehung der gegebenen Rahmenbedingungen – weichen auch die tatsächliche und die gewünschte Arbeitsteilung nur geringfügig voneinander ab (vgl. Abbildung 6). Die Befragung ergab, dass insbesondere bei der traditionellen Arbeitsteilung, bei der der Mann in Vollzeit arbeitet und die Frau keiner Erwerbstätigkeit nachgeht (Elternzeitmodell „Mutter ist in Elternzeit und nicht erwerbstätig“), das gewählte Modell vom gewünschten Modell abweicht. Der Unterschied zwischen der tatsächlichen und gewünschten Arbeitsteilung beträgt 10 Prozentpunkte. Auffällig ist außerdem, dass relativ viele Paare (11,8 %) ein Modell favorisieren, bei dem beide Partner gleichzeitig in Teilzeit arbeiten[21], diese Lösung aber kaum in die Praxis umgesetzt wird.

Fazit

Vordergründig sind viele Elternpaare mit der gewählten Arbeitsteilung zufrieden. Lediglich knapp 17 % der Haushalte geben an, dass eine andere Arbeitsteilung besser wäre (vgl. Tabelle 18). Dahinter steckt jedoch ein langer Abwägungsprozess. Die Zustimmung zu der gewählten Aufteilung bedeutet, dass die Eltern im Hinblick auf die faktischen Bedingungen aktuell mit ihrer Wahl einverstanden sind. Das heißt nicht, dass die gewählte Arbeitsteilung eine Wunschlösung für beide Partner ist.

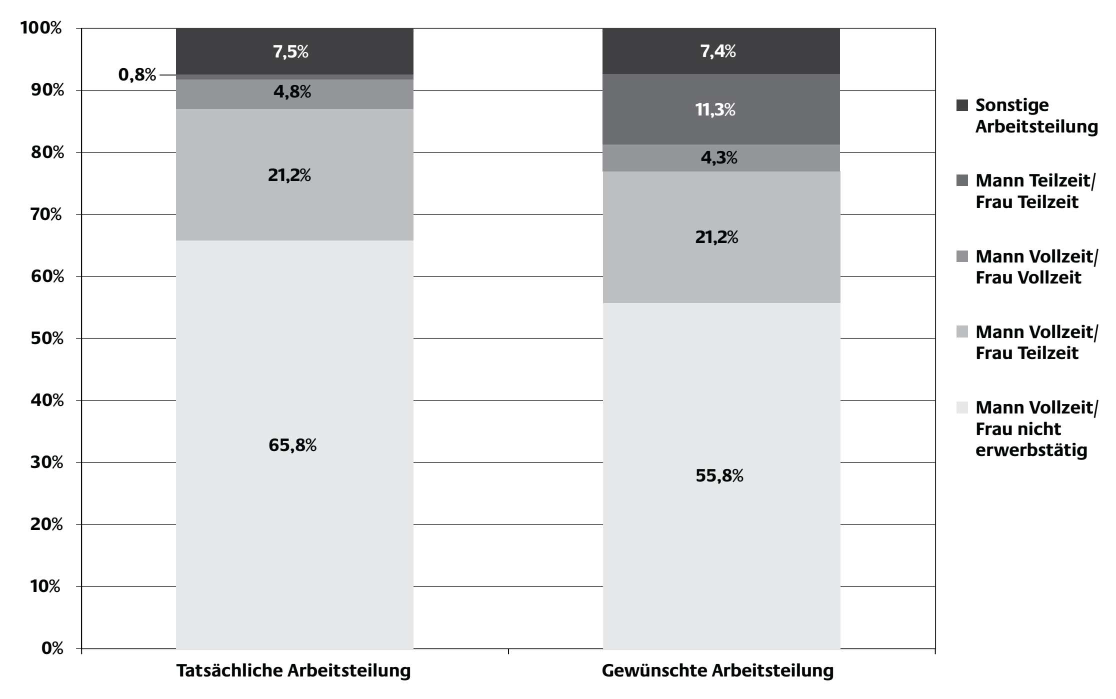
[21] Bei diesem Modell arbeiten beide Partner gleichzeitig in Teilzeit. Der Anteil derjenigen, die diese Arbeitsteilung gewählt haben, liegt (bezogen auf alle Haushalte, unabhängig vom Elternzeitanspruch) bei 0,8 %. Im Elternzeitmodell „Mutter und Vater sind in Elternzeit und erwerbstätig“ können sich die Elternzeit und Erwerbsphasen der Eltern auch abwechseln.

Tabelle 18: Hätten Sie sich eine andere Arbeitsteilung zwischen Famlienarbeit und Erwerbsarbeit gewünscht?

	westdeutsche Länder	ostdeutsche Länder	Gesamt
Ja, eine andere Aufteilung wäre besser.	16,7 %	15,8 %	16,5 %
Nein, die gewählte Aufteilung ist gut.	83,3 %	84,2 %	83,5 %
Gesamt	100 %	100 %	100 %

Quelle: Repräsentativbefragung 2003, n = 725 — empirica

Abbildung 6: Tatsächliche und gewünschte Arbeitsteilung von Paar-Haushalten



Anmerkung:
Die Paar-Haushalte der Stichprobe haben Kinder im Alter von maximal zweieinhalb Jahren (01/2001 In-Kraft-Treten des Gesetzes und 06/2003 Durchführung der Befragung). Abweichungen zu anderen Auswertungen dieser Art sind daher verständlich.
Quelle: Repräsentativbefragung 2003, n = 725 empirica

2.4.2 Elternzeittypen im Vergleich

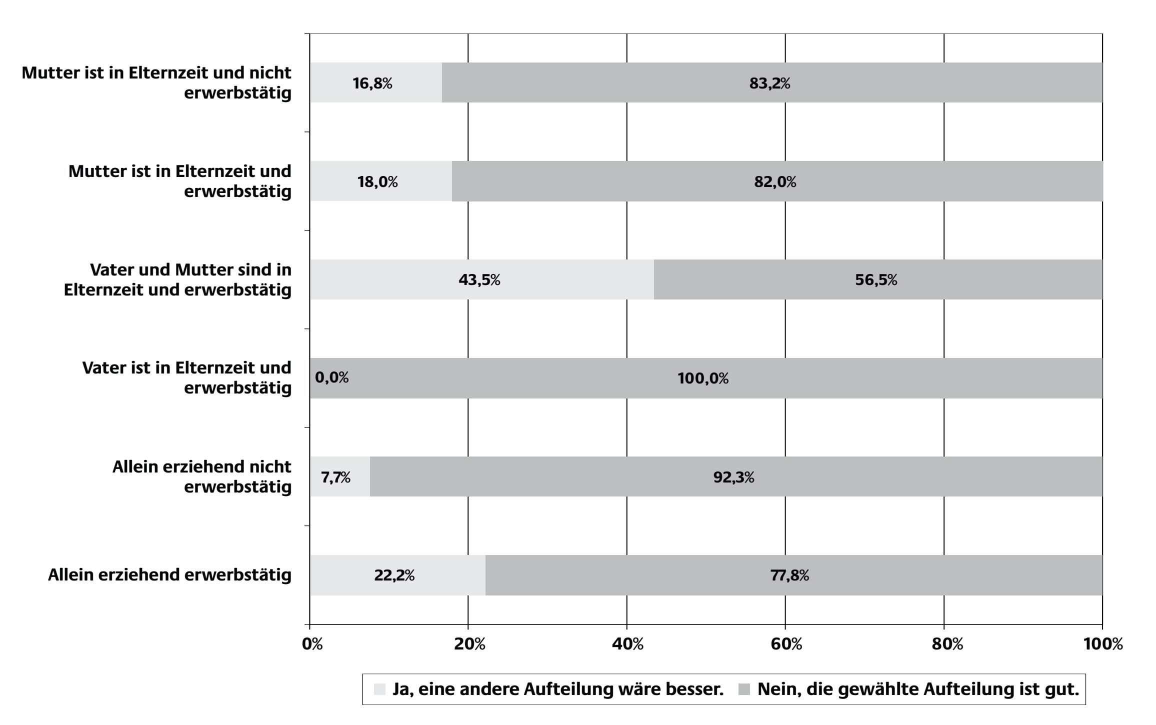
In der Gruppe der Alleinerziehenden, die keiner Erwerbstätigkeit nachgehen, ist der Anteil der Eltern am höchsten, die ihr gewählte Elternzeitmodell für gut erachten. Nur 7,7 % der Befragten dieses Elternzeittypus wünschen eine andere Arbeitsteilung. Gerade bei den Alleinerziehenden trifft es jedoch zu, dass andere Faktoren als die eigenen Wünsche die Gestaltung der Elternzeit beeinflussen (Fallstudien). So sind Alleinerziehende, die einer Erwerbstätigkeit nachgehen wollen, in besonderem Maße auf externe Kinderbetreuungsmöglichkeiten angewiesen. Die extreme Situation, allein die Verantwortung für ein Kind tragen zu müssen, lässt kaum Flexibilität in der Alltagsorganisation zu.

Obwohl mehr Paare eine Erwerbstätigkeit beider Partner wünschen als sie es praktizieren, wünscht von denen, die das Elternzeitmodell „Vater und Mutter sind in Elternzeit und erwerbstätig" gewählt haben, sich fast die Hälfte eine andere Arbeitsteilung. Hierbei handelt es sich um Paare, die einen intensiven Entscheidungsprozess geführt haben und die Rahmenbedingungen kritisch hinterfragen (Fallstudien). Die Arbeitsteilung ist bei den Paaren, die versuchen, Familie und Beruf miteinander zu vereinbaren, zumeist ein komplexes Puzzle aus verschiedenen Betreuungs- und Arbeitszeitbausteinen. Bei besonderen Vorkommnissen – wie Krankheit des Kindes oder außerplanmäßige Überstunden eines Partners – „bricht" das System aus Kinderbetreuung und Arbeit zusammen.

Vater (Fallstudie): „Wer macht wann was …, das ist ein ständiges Regeln … wer holt wen ab, wer hat wann einen Termin, wer trifft sich heute mit wem? Das ist schon ziemlich anstrengend. Und wenn der Kleine dann krank ist, bricht alles zusammen."

Bei der Wahl des Elternzeitmodells „Mutter ist in Elternzeit und nicht erwerbstätig" spielen die Gründe „Finanzielle Situation", „Kinderbetreuungssituation" und „Eigene Vorstellungen und Wünsche" eine gleichberechtigte Rolle. „Finanzielle Situation" und „Eigene Vorstellungen und Wünsche" sind die Hauptgründe für die Wahl der Arbeitsteilung „Mutter ist in Elternzeit und erwerbstätig". Die „Eigenen Vorstellungen und Wünsche" spielen bei den Paarhaushalten, die die partnerschaftliche Variante gewählt haben, die größte Rolle. Einflussfaktoren bei dem Elternzeitmodell „Vater ist in Elternzeit und nicht erwerbstätig" sind: „Finanzielle Situation", „Kinderbetreuungssituation" sowie „Betriebliche Situation". Bei den Alleinerziehenden sind die „Finanzielle Situation" und die „Kinderbetreuungssituation" entscheidend für die Aufnahme oder Nichtaufnahme einer Erwerbstätigkeit.

Abbildung 7: Andere Arbeitsteilung nach Elternzeittyp (Betrachtung 1. und 2. Lebensjahr)



Anmerkung:
Prozentangaben beziehen sich auf diejenigen, die einen Elternzeitanspruch haben und die die Elternzeit in Anspruch nehmen.
Aufgrund der geringen Fallzahlen in den drei unteren Kategorien sind diese Ergebnisse vorsichtig zu interpretieren.
Quelle: Repräsentativbefragung und Online-Befragung 2003, n = 530 empirica

Tabelle 19: Hauptgrund für die Arbeitsteilung nach Elternzeittypen (Betrachtung 1. und 2. Lebensjahr des Kindes)

	Mutter ist in Elternzeit und nicht erwerbstätig	Mutter ist in Elternzeit und erwerbstätig	Vater und Mutter sind in Elternzeit und erwerbstätig	Vater ist in Elternzeit und nicht erwerbstätig	Allein erziehend nicht erwerbstätig	Allein erziehend erwerbstätig
Finanzielle Situation	33,9%	43,2%	34,1%	28,6%	15,0%	55,6%
Kinderbetreuungs-situation	30,5%	14,7%	15,0%	28,6%	55,0%	22,2%
Gesellschaftliche Anerkennung	0,9%	2,3%	0,9%	0,0%	10,0%	2,8%
Eigene Vorstellungen und Wünsche	29,0%	32,1%	45,8%	14,3%	20,0%	16,7%
Betriebliche Situation	5,7%	7,6%	4,2%	28,6%	0,0%	2,8%
Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Anmerkung:
Berücksichtigt wurden nur die Haushalte mit Elternzeitanspruch und Inanspruchnahme der Elternzeit.
Aufgrund der geringen Fallzahlen in den letzten drei Kategorien sind diese Ergebnisse vorsichtig zu interpretieren.
Quelle: Repräsentativbefragung und Online-Befragung 2003, n = 530 empirica

2.4.2.1 Entscheidungsprozess: Mutter ist in Elternzeit und nicht erwerbstätig

Die Frauen des Elternzeitmodells „Mutter ist in Elternzeit und nicht erwerbstätig“, für die die Mutterrolle im Vordergrund steht, sind der Auffassung, dass in der ersten Zeit die Mutter zum Kind gehört. Sie wählen, wenn sie es sich finanziell leisten können, das Elternzeitmodell „Mutter ist in Elternzeit und nicht erwerbstätig“. Dieses Elternzeitmodell ist dann eine Wunschlösung. Typische Aussagen sind:

Mutter (Online-/Repräsentativbefragung): „Wir haben nicht ein Kind geboren, um es von ‚Fremden‘ großziehen zu lassen. Da wir es uns zurzeit finanziell erlauben können, werde ich voraussichtlich auch nach der Elternzeit vorerst nicht arbeiten gehen.“

Mutter (Online-/Repräsentativbefragung): „Ich wollte für mein Kind da sein, und wir können es uns finanziell leisten, dass ich zu Hause bleibe.“

Mutter (Online-/Repräsentativbefragung): „Ich habe mein Kind nicht in die Welt gesetzt, um es gleich wieder abzugeben. Wenigstens eine kurze Zeit möchte ich mich ausschließlich um mein Kind kümmern können, da es später nie wieder so möglich sein wird. Ich denke auch, dass es gut ist für ein Kind, wenn eine enge Beziehung zwischen Mutter und Kind aufgebaut wird.“

Mutter (Online-/Repräsentativbefragung): „Ich möchte meinen Kindern die Liebe und Geborgenheit geben, die sie brauchen.“

Mutter (Online-/Repräsentativbefragung): „Es ist in den ersten drei Lebensjahren wesentlich, wer das Kind wie prägt. Nähe und Wärme durch die Mutter sind für ein Kind unabdingbar, und es macht Freude, für das Kind Zeit zu haben.“

Mutter (Online-/Repräsentativbefragung): „Mir liegt die persönliche Fürsorge und Erziehung besonders am Herzen.“

Auch Frauen, die eigentlich die Mutterrolle und den Beruf miteinander vereinbaren wollen, wählen oft die Arbeitsteilung „Mutter ist in Elternzeit und nicht erwerbstätig“ als Kompromisslösung, weil sie z. B. keine Kinderbetreuungsmöglichkeit finden.

Mutter (Online-/Repräsentativbefragung): „Ich bin jetzt Hausfrau, da wir keine Unterbringung für unser Kind bekommen haben. Der Kindergarten nimmt erst Kinder ab 3 Jahren auf.“

Mutter (Online-/Repräsentativbefragung): „Ich habe niemanden, der sich um mein Kind kümmern würde, wenn ich arbeiten gehen würde. Die Unterbringungsmöglichkeiten sind in Deutschland leider grottenschlecht für Kinder bis zum 3. Lebensjahr.“

Mutter (Online-/Repräsentativbefragung): „Die ersten 18 Monate war ich freiwillig zu Hause, da ich mein Kind in dieser Zeit persönlich aufziehen und betreuen wollte. Jetzt bin ich unfreiwillig in Elternzeit, weil ich keinen Platz in der Kinderkrippe gefunden habe!“

Eine private Kinderbetreuung kommt für viele Eltern aus finanziellen Gründen nicht in Frage. Die Mütter dieses Elternzeittypus wollen auf alle Fälle direkt nach der Geburt zu Hause bleiben und auch später wesentliche Teile der Familienarbeit übernehmen, so dass nur eine Teilzeiterwerbstätigkeit in Betracht gezogen wird. Die monatlichen Kosten für die Kinderbetreuung stellen sie direkt dem Netto-Zuverdienst (bezogen auf das Haushaltsnettoeinkommen) ihrer Teilzeittätigkeit gegenüber. Häufig gelangen diese Haushalte zu der Schlussfolgerung, dass es sich aus finanziellen Gründen nicht lohnt, eine Teilzeitbeschäftigung aufzunehmen. In der Regel werden die langfristigen Konsequenzen einer längeren Erwerbsunterbrechung wie der Verlust der beruflichen Qualifikation und der Nichterwerb von Rentenansprüchen der Mutter im Abwägungsprozess nicht berücksichtigt.

Mutter (Fallstudie): „Wenn ich während der ersten zwei Jahre arbeiten gegangen wäre, dann wäre das Erziehungsgeld gekürzt worden oder wäre gar ganz weggefallen. Und dann hätten wir ja eine Kinderbetreuung benötigt, dass hätte sich finanziell bei uns einfach nicht gerechnet.“

Mutter (Online-/Repräsentativbefragung): „Ich möchte als Mutter für die Kinder da sein. Bei meinem geringen Gehalt als Buchhändlerin würde ich sonst nur für die Finanzierung der Tagesmutter arbeiten gehen. Verwandte, die mal aufpassen, haben wir keine in der Umgebung.“

Nur für einige wenige Mütter ist das Elternzeitmodell „Mutter ist in Elternzeit und nicht erwerbstätig“ eine Notlösung (Fallstudien). Das trifft z. B. auf Frauen zu, für die der Beruf eine hohe Priorität hat, die aber eine Erwerbstätigkeit nicht realisieren können. Häufig sind die Gründe, die zu einer solchen Notlösung führen, vielschichtig. Zum Beispiel reicht das Einkommen der Mutter alleine nicht aus, um die Familie zu finanzieren, und der Vater hat keinen Rechtsanspruch auf eine Teilzeitbeschäftigung. Die Wahl einer Vollzeitbeschäftigung des Mannes bei gleichzeitiger Teilzeitbeschäftigung der Frau wird dann oft abgelehnt, da der Verdienst der Mutter nahezu vollständig für die dann benötigte Kinderbetreuung verwendet werden müsste.

Mutter (Online-/Repräsentativbefragung): „Mein Mann hat das höhere Gehalt. Wir würden gerne tauschen, aber von meinem Gehalt könnten wir nicht leben. … und dass wir beide in Teilzeit arbeiten, hat auch nicht funktioniert.“

Häufig sind die Frauen, die ungewollt zu Hause sind, vor der Geburt arbeitslos und finden nach der Geburt keinen beruflichen Wiedereinstieg als Teilzeitbeschäftigte. Diese Mütter haben keinen Anspruch auf Elternzeit.

Das Elternzeitmodell „Mutter ist in Elternzeit und nicht erwerbstätig“ ist für die Väter in der Regel eine Wunsch- oder Kompromisslösung, die überwiegend aus finanziellen und beruflichen Gründen (z. B. höhere Einkommen der Männer, bessere Karrierechancen der Männer) gewählt wird.

Wunschlösung für die Mutter/Kompromisslösung für den Vater

Herr und Frau F. sind Angestellte bei einem großen Autohersteller. Beide Elternteile finden ihre Arbeit interessant, haben aber keine besonderen Karriere-Ambitionen. Für die Elternzeit ihres Sohnes haben Herr und Frau F. zunächst ein partnerschaftliches Elternzeitmodell geplant. Herr F. wollte nach der Stillzeit für mindestens ein Jahr zu Hause bleiben, um die Entwicklung seines Sohnes besser mitzubekommen. Nach der Stillzeit blieb es jedoch bei der traditionellen Aufteilung, weil Frau F. eine sehr emotionale Bindung zum Kind entwickelt hat und länger als geplant zu Hause bleiben wollte. Zu diesem Zeitpunkt hatte Herr F. betriebsintern die Abteilung gewechselt, so dass eine Elternzeit oder auch eine Elternzeit mit Teilzeitbeschäftigung die Einarbeitung in das neue Aufgabengebiet erschwert hätte. Trotz verschiedenartiger Angebote von Seiten des Arbeitgebers hinsichtlich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf (z. B. Telearbeit), hat sich Frau F. für eine Verlängerung ihrer Elternzeit ohne Erwerbstätigkeit auf drei Jahre entschieden.

Notlösung für die Mutter/Kompromisslösung für den Vater

Bis zur Geburt der Tochter war Frau W. als Lohnbuchhalterin in einem Speditionsunternehmen beschäftigt. Da Frau W. vor Ablauf ihres zweijährigen befristeten Vertrags schwanger wurde, wurde der Vertrag nicht verlängert. Herr W. hätte gerne für eine gewisse Zeit seine Arbeit unterbrochen. Auf Grund der angespannten finanziellen Situation nach dem Arbeitsplatzverlust seiner Frau kann Herr W., der in Vollzeit als Maschinenführer im Drei-Schicht-Betrieb arbeitet, seine Arbeitstätigkeit nicht unterbrechen. Eine Teilzeitbeschäftigung wäre laut Herrn W. auf Grund des Schichtbetriebs nur schwer zu realisieren. Frau W. würde gerne arbeiten, allein schon um eine Abwechslung zum „Muttersein“ zu haben. „Mir fehlt so was wie ein Erwachsenenleben. Ich bin hier nur zu Hause mit dem Kind. Ich rede ja schon selber nur noch in der Babysprache. Ich muss mich da manchmal wirklich umstellen, wenn ich raus gehe.“ Zurzeit sucht Frau W. eine Stelle als geringfügig Beschäftigte. „Ich würde ja eigentlich alles machen, alles, na ja nur nicht Putzen, damit habe ich hier schon zu Hause genug zu tun. Ne, das wäre mir nicht so recht. Aber sonst, da bin ich eigentlich offen.“

2.4.2.2 Entscheidungsprozess: Mutter ist in Elternzeit und erwerbstätig

Die Eltern, die das Elternzeitmodell „Mutter ist in Elternzeit und erwerbstätig“ wählen, sind der Auffassung, dass in der ersten Zeit die Betreuung und Erziehung vornehmlich in der Familie (nicht durch Fremde) erfolgen soll. Die Frauen nehmen überwiegend für zwei oder auch drei Jahre die Elternzeit in Anspruch. Im ersten Lebensjahr des Kindes (u. a. wegen der Stillzeit) gehen sie keiner Erwerbstätigkeit nach. In der Regel kehren sie vor dem zweiten Geburtstag des Kindes im Rahmen der Teilzeitmöglichkeiten der Elternzeit wieder in den Beruf zurück.

Bei diesem Elternzeittyp sind hinsichtlich der Motivation zwei Hauptgruppen zu unterscheiden:

Die eine Gruppe bilden Mütter, die beruflich ambitioniert sind und versuchen, möglichst früh wieder ihre Arbeitstätigkeit aufzunehmen. Für diese Gruppe hat der Beruf einen hohen Stellenwert und häufig fühlen sich diese Frauen allein von den Familienaufgaben nicht ausgefüllt.

Mutter (Fallstudie): „Nur Mutter zu sein ist für mich keine Erfüllung. Ich bin froh, dass ich Arbeit habe und will die auch behalten. Und hier im Familienunternehmen werde ich ja auch gebraucht. Außerdem lernt man ja dann auch andere Leute kennen. Nur zu Hause sitzen, ne, das ist nichts für mich. Auch meine Mutter hat immer ihr eigenes Geld verdient.“

Mutter (Online-/Repräsentativbefragung): „Ich wollte den Anschluss an meine Arbeit nicht verlieren und meinen guten Job nicht aufgeben.“

Mutter (Online-/Repräsentativbefragung): „Als leitende Angestellte hatte ich die Chance, nach der Mutterschutzzeit als Teilzeitkraft mit Heimarbeitsplatz zu arbeiten.“

Die andere Gruppe bilden Mütter, die aus finanziellen Gründen ihre Erwerbstätigkeit wieder aufnehmen. Sie benötigen ihr Einkommen, um das Haushaltseinkommen aufzubessern.

Mutter (Online-/Repräsentativbefragung): „Ich habe direkt nach der 8 Wochen-Schutzfrist eine Elternzeit mit 20 Wochenarbeitsstunden in Anspruch genommen. Mein Partner ist noch in der Ausbildung und verdient daher nicht so gut, wir konnten also nicht vollständig auf mein Gehalt verzichten.“

Mutter (Online-/Repräsentativbefragung): „Ich wollte arbeiten, und das Geld wird gebraucht.“

Mutter (Online-/Repräsentativbefragung): „Mein Mann verdient sehr wenig … Nach den 12 Monaten musste ich wieder einsteigen mit einer $^2/_3$ – Stelle, damit wir kein Sozialfall werden.“

Bei den Paaren, für die es eine finanzielle Notwendigkeit ist, dass die Mutter einer Erwerbstätigkeit nachgeht, ist die Arbeitsteilung „Mutter ist in Elternzeit und erwerbstätig“ häufig eine Notlösung. Als Kompromiss wird diese Lösung dann empfunden, wenn z. B. auf Grund des Erwerbs von Wohneigentum die Erwerbstätigkeit der Mutter notwendig ist. Diese Paare rechnen sehr genau nach, welche Arbeitsteilung finanziell am günstigsten ist. Oft wählt die Mutter zunächst eine geringfügige Beschäftigung, da diese Variante unter dem Gesichtspunkt der kurzfristigen Nettolohnmaximierung für die meisten die ökonomisch beste Lösung ist.

Mutter (Fallstudie): „Es lohnt sich einfach nicht, normal auf Steuerkarte zu arbeiten. Deswegen haben wir die 400-€-Basis gewählt.“

Mutter (Fallstudie): „Wir brauchen das Geld, zumal wir gerade erst hier dieses Haus gekauft haben. Aber eine richtige Beschäftigung würde sich einfach nicht lohnen. Jetzt verdiene ich als Masseurin mit 7 Stunden die Woche

400 € im Monat. Wenn ich die 400 € mit einer regulären Teilzeitstelle verdienen wollte, dann müsste ich doppelt so lange arbeiten."

Mutter (Fallstudie): „Dann arbeite ich lieber auf 400-€-Basis und kriege das Erziehungsgeld, dem Staat schenke ich nichts."

Das Elternzeitmodell „Mutter ist in Elternzeit und erwerbstätig" ist für die Väter überwiegend ein Wunsch- und zum Teil eine Kompromisslösung, die aus finanziellen Gründen gewählt wird.

Wunschlösung für die Eltern

Frau S. ist beruflich ambitioniert und versucht Familie und Karriere miteinander zu vereinbaren. Sie ist, als eine „Verfechterin des Stillens", die ersten Monate der Elternzeit zu Hause geblieben. Auf eine gewisse finanzielle Unabhängigkeit und die Abwechslung in einem interessanten Beruf (stellvertretende Geschäftsführerin) wollte sie nicht verzichten und hat daher im Rahmen der Elternzeit ihre Berufstätigkeit nach einem dreiviertel Jahr wieder aufgenommen (zunächst 25 Stunden pro Woche). „Ich arbeite gerne, und ich brauche schon die Abwechslung zwischen Familie und Beruf." Auf Grund der nahezu gleichen und überdurchschnittlich hohen Einkommen beider Partner konnten Herr und Frau S. die Aufgabenteilung frei von finanziellen Zwängen entscheiden. Herr S. hat keine Elternzeit in Anspruch genommen. Eine Elternzeit in Verbindung mit einer Teilzeitbeschäftigung war aufgrund seiner Arbeitszeiten nicht notwendig. Da er mit einer relativ geringen Wochenarbeitszeit als Lehrer an einer Modell-Schule für verhaltensauffällige Kinder beschäftigt ist, hat er seinem Wunsch entsprechend an den Nachmittagen und in den Ferienzeiten ausreichend Zeit für die Familie und den Haushalt. „Warum sollte er nun wirklich ein Jahr aussetzen? Dafür gibt es keinen triftigen Grund, er kann sowieso eine relativ flexible Zeiteinteilung vornehmen."

Kompromisslösung für die Eltern

Herr und Frau H. haben ursprünglich geplant, dass die Mutter nach der Geburt des Sohnes eine dreijährige Elternzeit ohne Erwerbstätigkeit in Anspruch nimmt, um ausschließlich für das Kind da zu sein. Die Berufstätigkeit der Mutter ist nach den Wertvorstellungen des Ehepaares nicht mit einer guten Kindererziehung und Haushaltsführung in Einklang zu bringen. Da es jedoch auf Grund eines Hausbaus in der Familie finanziell etwas eng wurde, arbeitet Frau H. nun innerhalb der Elternzeit an zwei Vormittagen in der Woche für je 5 Stunden als geringfügig Beschäftigte in der Buchhaltung eines Taxiunternehmens. Während dieser Zeit beaufsichtigt die Mutter von Frau H. das Kind. „Ne, ne, in fremde Hände gebe ich den nicht. So eine Mutter bin ich nicht, das geht ja nicht. Es fällt mir sogar manchmal schwer, ihn mit meiner Mutter hier allein zu lassen."

Kompromisslösung für die Eltern

Für das Ehepaar R. war es selbstverständlich, dass die Mutter nach der Geburt des Kindes zunächst die Elternzeit beansprucht und ihre Erwerbstätigkeit vollständig unterbricht, um in den ersten Monaten das Kind stillen zu können. Frau R. ist nach einer neunmonatigen Unterbrechung innerhalb der Elternzeit wieder in den Beruf eingestiegen, um nicht den Anschluss zu verlieren und weiterhin einer qualifizierten Tätigkeit nachgehen zu können. „Mir ist bewusst, dass in meine Ausbildung stark investiert wurde. Dem muss durch eine meiner Qualifikation entsprechenden Tätigkeit Rechnung getragen werden. Und mir macht die Arbeit auch riesigen Spaß." Frau R. würde gerne wieder in Vollzeit arbeiten, ist aber der Auffassung, dass die Betreuung des Kindes im Wesentlichen durch die Eltern selbst erfolgen soll, wobei eine zusätzliche Betreuung von einer fremden Person (einige Stunden am Tag) aus ihrer Sicht durchaus akzeptabel ist. „So maximal bis 16 h oder 16.30 h ist eine andere Betreuung der Kinder in Ordnung. Aber nicht jeden Tag. Das Zusammensein mit den Kindern über mehrere Stunden am Tag ist mir sehr wichtig. Dafür muss neben dem Beruf Zeit bleiben." Herr R. hat überlegt, eine Zeit lang seine Berufstätigkeit zu unterbrechen und in Elternzeit zu gehen, um sich dem Kind widmen zu können und seine Frau zu entlasten. Das Ehepaar R. hat sich aber aus finanziellen Gründen für die Lösung, dass Herr R. Vollzeit und Frau R. im Rahmen der Elternzeit in Teilzeit erwerbstätig ist, entschieden. „Aus finanziellen Gründen war bei uns eine Umkehrung des Arbeitsteilungsmodells nicht möglich." Frau R. verteilt ihre 25 Stunden auf fünf Tage pro Woche halbtags und kann sich zwei Mal im Monat freitags ganztags ihrer Berufstätigkeit widmen. Dies ist möglich, weil Herr R. durch eine besondere Überstundenregelung zwei Mal im Monat freitags nicht arbeiten muss.

2.4.2.3 Entscheidungsprozess: Vater und Mutter sind in Elternzeit und erwerbstätig

Bei dem Elternzeittyp „Vater und Mutter sind in Elternzeit und erwerbstätig" nimmt der Vater (auch) in irgendeiner Form Elternzeit in Anspruch. Es handelt sich überwiegend um hochqualifizierte Paare, bei denen beide Partner gerne ihrer Berufstätigkeit nachgehen. Die Betreuung des Kindes soll (zumindest im ersten Jahr) durch einen Elternteil erfolgen. Die Familien- und Erwerbsarbeit wird auf beide Partner verteilt. Die partnerschaftliche Arbeitsteilung ist in der Regel für beide eine Wunschlösung, die gewählt wird, damit keiner den Anschluss im Beruf verliert.

Vater (Online-/Repräsentativbefragung): „Die Elternzeit ermöglicht beiden Elternteilen, sowohl am Familienleben als auch am Berufsleben aktiv und gleichberechtigt teilzunehmen. Dies erleichtert auch eine Gleichberechtigung in der Partnerschaft sowie mehr Verständnis füreinander."

Mutter (Online-/Repräsentativbefragung): „Es ist uns beiden wichtig, sowohl zu arbeiten als auch das Aufwachsen unserer Tochter zu begleiten."

Mutter (Online-/Repräsentativbefragung): „Der Vater erhält so die Gelegenheit, sein Kind besser kennen zu lernen, ‚dabei' zu sein, wenn es wächst. Außerdem käme eine Auszeit von 2 Jahren in jedem Beruf für eine Frau dem beruflichen Selbstmord gleich!"

Vater (Online-/Repräsentativbefragung): „Ein Elternteil sollte sich persönlich um das Kind kümmern. Wir glauben, dass sich dies auf die Entwicklung des Kindes positiv auswirkt. Die ersten drei Jahre sollen sehr wichtig für die Entwicklung sein.“

Vater (Online-/Repräsentativbefragung): „Ich will meinen Teil zur Kindererziehung beitragen und meiner Frau die Möglichkeit geben, in ihrem Beruf zu arbeiten und weiter zu kommen.“

Mutter (Online-/Repräsentativbefragung): „Mein Partner und ich wollen uns gemeinsam um die Betreuung unseres Kindes kümmern, und ich will als Frau nicht den Anschluss in meinem Beruf verlieren. Ich empfinde es als extrem ungerecht, dass von den Frauen immer noch erwartet wird, wegen der Kinder zu Hause zu bleiben.“

Mutter (Online-/Repräsentativbefragung): „Wir wollten uns beide um das Kind kümmern und beide im Beruf bleiben. Die Balance zwischen Arbeit und Familie ist wichtig, damit sich die Lebenswelten nicht auseinander entwickeln.“

Für manche Paare ist diese Arbeitsteilung aus finanziellen Gründen eine Kompromisslösung. Entweder verdienen die Mütter mehr als die Väter (Einkommensoptimierung) oder das Einkommen ist etwa gleich und ein Einkommen reicht finanziell nicht aus, so dass beide Partner erwerbstätig sind. Sie arbeiten dann im Durchschnitt 60 Wochenstunden.

Mutter (Online-/Repräsentativbefragung): „Ich habe das höhere Einkommen, und deshalb muss mein Mann auch einen Teil der Zeit zu Hause bleiben.“

Mutter (Online-/Repräsentativbefragung): „Wir haben ein Haus gebaut und ich muss wieder arbeiten gehen, und zwar 30 Stunden. Mein Mann hat die Stunden auf 30 reduziert und nimmt Elternzeit.“

Mutter (Online-/Repräsentativbefragung): „Wir wollten unser Kind gerne gemeinsam die ersten Monate begleiten. Ich nehme Elternzeit bis zum Ende des sechsten Monats, mein Mann nimmt zwei Jahre Elternzeit. Weil mein Mann weniger verdient, gehe ich wieder früher arbeiten.“

Wunschlösung für die Eltern

Frau B. arbeitete vor der Geburt im Rahmen einer befristeten Promotionsstelle 20 Wochenstunden an der Universität und Herr G. in Vollzeit als Arzt in einem Krankenhaus. Aus finanzieller Sicht wäre eine traditionelle Arbeitsteilung, bei der Frau B. ihre Erwerbstätigkeit vollständig unterbricht, am günstigsten gewesen. Herr G. und Frau B. haben aber im Sinne der „beruflichen und familiären Gleichberechtigung“ eine andere Lösung gewählt. Wenn Frau B. ihre Erwerbstätigkeit länger unterbrochen hätte, wäre ihre befristete Stelle an der Universität vor Abschluss der Promotion ausgelaufen. Daher arbeitet Frau B. nach einer sechsmonatigen Erwerbsunterbrechung (Elternzeit) wieder, während Herr G. seine Arbeitszeit im Rahmen der Elternzeit auf 10 Wochenstunden reduziert hat. „Uns war von Anfang an klar, dass ideelle Kriterien wie die berufliche Entwicklung und Karriereplanung für uns mehr Gewicht haben als finanzielle Überlegungen. Der andere wichtige Punkt war der Gedanke, dass die Beziehung des Vaters zum Kind durch die intensive Zeit und das Zusammensein in der Elternzeit sehr gut ist.“

Kompromisslösung für die Eltern

Herr und Frau S. haben sich eine partnerschaftliche Lösung gewünscht. Ihre Wunschlösung wäre eine gleichzeitige Teilzeiterwerbstätigkeit für beide Partner. Die Rahmenbedingungen der beruflichen Tätigkeit von Herrn S. (Sozialpädagoge: Betreuung von Jugendlichen) lassen eine Halbtagstätigkeit nicht zu. Aus finanziellen Gründen ist Frau S., die als Anwältin in einer Kanzlei arbeitet, nach acht Monaten Stillzeit wieder in Vollzeit an ihren Arbeitsplatz zurückgekehrt. Herr S. hat zu diesem Zeitpunkt die Elternzeit in Anspruch genommen und seine Erwerbstätigkeit vollständig unterbrochen. „Hätte es die Möglichkeit gegeben, dass wir beide während der Elternzeit auf eine halbe Stelle gehen, hätte ich das durchaus gemacht. Das wäre mein bevorzugtes Modell. Es gibt zwar das Recht, das zu tun, doch es gibt auch noch wirtschaftliche Verhältnisse, und zwar sowohl die eigenen als auch die der Arbeitgeber. Bei mir gibt es keine Tätigkeit, die ich in 20 Stunden erledigen kann. Man bekommt pro Jugendlichen pro Woche 12 Stunden. Wenn ich mit einem Kollegen in einer Jugendwohngemeinschaft mit 5 Jugendlichen arbeite, dann sind das 30 Stunden (zusätzlich 6 bis 7 Stunden für Vor- und Nachbereitung) für mich.“

2.4.2.4 Entscheidungsprozess: Vater ist in Elternzeit und nicht erwerbstätig

Das Elternzeitmodell „Vater ist in Elternzeit und nicht erwerbstätig“ ist in der Regel keine Wunschlösung (vgl. Kapitel 2.4.2). Für die meisten, die diese Arbeitsteilung wählen, spielt die Kinderbetreuung eine zentrale Rolle. Sie sind der Auffassung, dass die persönliche Betreuung des Kindes durch mindestens einen Elternteil in der ersten Zeit nach der Geburt sehr wichtig ist. Die Umkehrung der traditionellen Arbeitsteilung wird dann vielfach auf Grund finanzieller Überlegungen gewählt. Zum Beispiel wird der Vater „Hausmann“, wenn er ein niedriges Einkommen hat, das nicht ausreicht, um die Familie zu ernähren. Ein weiterer zentraler Grund für die Wahl dieser Arbeitsteilung ist die betriebliche Situation im Unternehmen des Vaters.

Mutter (Online-/Repräsentativbefragung): „Wir wollten unser Kind auf jeden Fall zu Hause betreuen und das macht jetzt halt mein Mann, weil ich mehr verdiene.“

Vater (Online-/Repräsentativbefragung): „Meine Frau ist halt Beamtin und verdient recht gut. Ich war, bevor ich Hausmann wurde, im Einzelhandel beschäftigt. Das mit der Bezahlung ist da ja bekanntlich nicht so dolle… Auch die Arbeitszeiten sind einfach so, dass ich meine Tochter nie zu Gesicht bekommen hätte.“

Kompromisslösung für die Eltern

Herr B. nimmt die Elternzeit in Anspruch und unterbricht seine Erwerbstätigkeit für drei Jahre vollständig und Frau B. ist direkt nach Ablauf der Mutterschutzfrist in den Beruf zurückkehrt. Herr und Frau B. haben diese Arbeitsteilung wegen der jeweiligen Bedingungen bei ihren Arbeitgebern gewählt. Die Arbeitszeiten von Frau B. sind wesentlich günstiger als die ihres Mannes, von dem als Filialleiter eines Möbelhauses erwartet wird, dass er eigentlich während der gesamten Ladenöffnungszeiten von 10 bis 20 Uhr im Laden anwesend ist. Sie ist Lektoratsassistentin in einem Verlag und arbeitet von Montag bis Donnerstag von 8.00 bis 16.00 Uhr und am Freitag von 8.00 bis 14.00 Uhr, so dass ihr relativ viel Zeit für das Familienleben bleibt. „Was sicher zu der Entscheidung beigetragen hat, waren einfach die Arbeitszeiten, also ich hätte meinen Sohn überhaupt nicht gesehen, also morgens vielleicht mal zwei Stunden, und abends wenn er schon schläft. Das wollten wir beide nicht. Das wäre für meine Frau garantiert fatal gewesen. Da hätte ich auch viel zu wenig helfen können, hier im Haushalt oder so."

Fazit

Die extreme Situation bei den Alleinerziehenden, die Verantwortung für ein Kind allein tragen zu müssen, lässt kaum Flexibilität in der Alltagsorganisation zu, mit der Folge, dass die Alleinerziehenden, die keiner Erwerbstätigkeit nachgehen, die Wahl ihres Modells nicht in Frage stellen.

Fast die Hälfte der Paare, die sich für die Variante „Vater und Mutter sind in Elternzeit und erwerbstätig" entschieden haben, wünschen sich eine andere Arbeitsteilung. Diese Paare stehen vor besonderen Problemen. Eine partnerschaftliche Arbeitsteilung basiert auf einem komplexen System aus Kinderbetreuungsarrangements und Arbeitszeitabsprachen zwischen den Eltern und ihren jeweiligen Arbeitgebern. Bei unvorhergesehenen Ereignissen wie Krankheit, Überstunden oder Terminen außerhalb des kalkulierten Zeitplans wird das System durcheinander gebracht und alternative Lösungen müssen ad hoc gefunden werden. Dieser Stressfaktor belastet die Paare und somit ist der „Preis" für eine partnerschaftliche Arbeitsteilung relativ hoch.

Für die Mütter, die während der Elternzeit nicht berufstätig sind, ist die Balance zwischen Familie und Beruf nach der Elternzeit ein zentrales Thema. Viele beklagen, dass es problematisch ist, den Wiedereinstieg in den Beruf im Alltag zu organisieren. Sie wünschen sich aus diesem Grund zunächst beim Wiedereinstieg eine Teilzeitbeschäftigung. Auch die meisten Mütter, die während der Elternzeit in Teilzeit erwerbstätig waren, wünschen sich, ihre Teilzeitbeschäftigung nach dem dritten Geburtstag des Kindes fortsetzen zu können. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf nach der dreijährigen Elternzeit ist auch für Paare, die die Aufteilung „Vater und Mutter sind in Elternzeit" gewählt haben, problematisch. Angestrebt wird eine Teilzeitbeschäftigung beider Partner (beide 20 bis 30 Stunden) oder die Vollzeitbeschäftigung eines Partners und die Teilzeiterwerbstätigkeit des anderen Partners (40 Stunden und 20 bzw. 30 Stunden).

III. Elternzeit aus Unternehmenssicht (empirische Erhebung[22])

Eine weitere Frage der Studie war die Klärung der unternehmerischen Perspektive. Zentrale Fragen waren:

– Wie wird die Elternzeit in den betrieblichen Alltag integriert?

– Wie werden die verschiedenen Gestaltungsmöglichkeiten der Elternzeit (Teilzeiterwerbstätigkeit oder Erwerbsunterbrechung) bewertet?

– Welche Schwierigkeiten ergeben sich beim Wiedereinstieg in das Berufsleben? Wie wird mit drohender Dequalifizierung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen umgegangen?

3.1 Männer und Frauen in Elternzeit

Aus der Sicht der Unternehmen ist das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf eindeutig ein Thema, das spezifisch Frauen betrifft. Trotz der Möglichkeit, dass auch Väter die Elternzeit beanspruchen können, ist eine Elternzeit durch Väter aus der Sicht der Unternehmen in der betrieblichen Praxis bisher kaum relevant. Nach Einschätzung der Unternehmen ist es durch die Neuregelungen der Elternzeit nicht zu einer verstärkten Inanspruchnahme der Elternzeit durch Väter gekommen. Auch Großunternehmen beobachten durch die Neuregelungen zur Elternzeit keine erhebliche Zunahme der Inanspruchnahme der Elternzeit durch Väter.

Unternehmensvertreterin (Großunternehmen): „Ich kann jetzt nicht sagen, dass mehr Väter die Elternzeit in Anspruch nehmen. Das machen bei uns eigentlich nur die Frauen."

Unternehmensvertreter (mittelständischer Betrieb): „Dass jetzt mehr Väter in Elternzeit gehen, kann ich nicht feststellen. Wir hatten vor ein paar Jahren mal einen Vater, aber aktuell ist keiner in Elternzeit."

Faktisch können zwar durch die Neuregelungen der Elternzeit beide Partner gleichzeitig oder nacheinander die Elternzeit beanspruchen, aber die Möglichkeit, dass ein Arbeitnehmer durch die Elternzeit ausfällt oder für eine gewisse Zeit seine Arbeitszeit reduziert, ist bei Frauen weitaus größer als bei Männern.

Unternehmensvertreter (Großunternehmen): „Klar ist das bei den Frauen ein Thema. Aber ich kann nicht sagen, dass die dadurch irgendwie benachteiligt werden."

Obwohl überwiegend Frauen die Elternzeit in Anspruch nehmen, berichteten die Unternehmen, dass das Geschlecht bei der Neueinstellung und dem beruflichem Aufstieg keine Rolle spielt. Diese Aussage bestätigt auch

[22] Zum methodischen Vorgehen vgl. Anhang A.

die Studie des Sozialministeriums Baden-Württemberg aus dem Jahr 2001 zum Erziehungsurlaub[23].

Unternehmensvertreterin (Kleinbetrieb): „Wir achten bei Neueinstellungen allein auf die Qualifikation. Es ist bei uns noch nicht vorgekommen, dass wir einen Mann einer Frau wegen des ‚Kinderrisikos' vorgezogen haben."

Unternehmensvertreter (Großunternehmen): „Bei unseren Auswahlgesprächen ist immer jemand vom Betriebsrat und auch die Gleichstellungsbeauftragte dabei. Die schauen uns da schon auf die Finger … Da würden gleich die Emotionen hoch kochen, wenn da auch nur der kleinste Verdacht aufkommt, dass wir eine Frau wegen ihres Geschlechts nicht einstellen."

Mögliche Vorbehalte gegenüber Frauen werden von den Unternehmen nicht offen geäußert. Vielmehr fließen die Erfahrungen, die allgemeinen gesellschaftlichen Vorstellungen und auch die Einstellungen der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen unbewusst in die Entscheidungsprozesse ein.

Arbeitnehmervertreterin: „Von den Betriebsräten wissen wir, dass zum Teil immer noch Vorbehalte gegenüber Frauen bestehen. Das wird so nicht offen gesagt, schwingt aber bei Entscheidungen immer mit, trotz aller Betriebsvereinbarungen und Gleichstellungsbemühungen."

In diesem Zusammenhang spielt auch die berufliche Qualifikation der Frauen eine Rolle. Bis zu einem bestimmten Qualifikationsniveau ist in vielen Bereichen eine Rücksichtnahme auf die besonderen Belange von Frauen, z. B. im Rahmen einer Teilzeitbeschäftigung, möglich. Positionen mit weiterreichenden Qualifikationsanforderungen sind laut Einschätzung der Unternehmen nicht mehr in Teilzeit zu bewältigen und daher nicht mehr für alle Frauen geeignet.

3.2 Teilzeit während der Elternzeit

3.2.1 Rechtsanspruch auf Teilzeit

Der Teilzeiteinsatz während der Elternzeit erfolgt je nach individueller Unternehmenssituation (Wettbewerbssituation, Fachkräftebedarf etc.) aus unterschiedlicher Motivation (vgl. Kapitel 3.2.3). Generell wird jedoch der Rechtsanspruch auf eine Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit bei den Unternehmen nicht in Frage gestellt. In der unternehmerischen Praxis wird stärker die konkrete Ausgestaltung der Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit (z. B. Lage der Arbeitszeiten) problematisiert als der Rechtsanspruch selbst (vgl. 3.2.2).

Lediglich ein Unternehmer hat sich explizit gegen eine Teilzeitbeschäftigung und somit auch gegen den Rechtsanspruch auf eine Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit ausgesprochen. Diese ablehnende Haltung begründet er damit, dass sich „Teilzeitarbeit nicht rechnet" und dass man mit Vollzeitkräften effektiver arbeiten kann.

Unternehmer (Personalleiter, mittelständisches Unternehmen): „Unsere zumeist negativen Erfahrungen mit Teilzeit haben einfach gezeigt, dass die Reibungsverluste da zu hoch sind. Ich weiß, das muss eigentlich nicht immer so sein, wir hören uns ja auch bei anderen um, wie die das machen, aber die Unternehmensleitung ist strikt gegen Teilzeit."

3.2.2 Lage der Teilzeitbeschäftigung

Probleme bei der Umsetzung der Teilzeitwünsche der Eltern während der Elternzeit gibt es zum Teil bei der Festlegung der zeitlichen Lage der Teilzeitbeschäftigung. Eindeutig favorisiert wird von den Eltern eine „klassische" Teilzeitbeschäftigung in den Vormittagsstunden. Eine Beschäftigung am Nachmittag wird von den Eltern unter anderem aufgrund fehlender externer Kinderbetreuungsmöglichkeiten am Nachmittag abgelehnt. Gleichzeitig ist es jedoch in einigen Unternehmen aus arbeitsorganisatorischen Gründen (z. B. Öffnungszeiten, Schichtbetrieb) nicht möglich, allen Eltern eine Teilzeitbeschäftigung am Vormittag zu ermöglichen. Hier beklagen die Unternehmen eine zum Teil massive Inflexibilität der Eltern. Auch Vertreter der kommunalen Arbeitgeberverbände berichten, dass es bei der Vereinbarung der zeitlichen Lage der Teilzeitbeschäftigung zu Problemen kommt und dass eine Teilzeitbeschäftigung am Vormittag vorgezogen wird.

Unternehmensvertreter (mittelständisches Unternehmen): „Es ist einfach nicht möglich, dass alle Mütter nur am Vormittag arbeiten … Das schafft auch einfach eine ungute Stimmung, wenn einige nur die ‚guten' Schichten am Vormittag bekommen und die anderen immer Spätdienst haben."

Unternehmensvertreter (Großunternehmen): „Eigentlich wissen alle ganz genau, dass das (Teilzeit nur am Vormittag) bei uns nicht geht … Aber teilweise verzichten die dann eher auf eine Weiterbeschäftigung, als auch mal am Nachmittag zu arbeiten. Ich denke mir dann immer, wenn jemandem so wenig an der Arbeit liegt und er so wenig Entgegenkommen und Flexibilität mitbringt, dann kann ich da auch nicht mehr viel machen".

3.2.3 Motivation für den Teilzeiteinsatz

Der Einsatz von Teilzeit erfolgt bei den Unternehmen mit unterschiedlichen Zielen:

– Kosten sparen und betriebsbedingte Kündigungen vermeiden

– Qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter halten

Zusammenhänge zwischen der Größe der Unternehmen der Branchenzugehörigkeit und ihrer Einstellung bezüglich der Teilzeiterwerbstätigkeit konnten im Rahmen der Fallstudien nicht festgestellt werden.

[23] Vergleiche Sozialministerium Baden-Württemberg (Hrsg.): Erziehungsurlaub – Regelungen, Inanspruchnahme und Evaluationen. Broschüre (Stuttgart, 2001), S. 366 ff.

Teilzeit, um Kosten zu sparen und betriebsbedingte Kündigungen zu vermeiden

Insbesondere in Großunternehmen, die unter der angespannten wirtschaftlichen Situation leiden, wird versucht, durch Arbeitszeitreduzierungen Kosten zu sparen. Nicht nur die Teilzeitwünsche der Elternzeit-Mitarbeiter werden berücksichtigt, auch andere Mitarbeiter im Unternehmen werden gefragt, ob sie ihre Arbeitszeit reduzieren möchten. Diese Unternehmenspolitik wird auch eingesetzt, um betriebsbedingte Kündigungen zu vermeiden.

Unternehmensvertreter (Großunternehmen): „Wir arbeiten jetzt verstärkt mit Teilzeit. Das gibt uns einen gewissen Spielraum, die Kosten zu drosseln.“

Unternehmensvertreterin (Großunternehmen): „… man muss bedenken, dass es seit dem 1.1.2001 zwei große wirtschaftliche Krisen gegeben hat. Krisen haben immer dazu geführt, dass familienpolitische Maßnahmen genutzt und akzeptiert wurden, auch von qualifizierten Leuten. Daher sind Teilzeitwünsche nicht mehr so negativ gesehen worden. Wir haben inzwischen über 20 % aller Beschäftigten in Teilzeit. Das hilft, unser Kostenproblem zu lösen. Dadurch hat sich auch die Reputation von Teilzeit ganz erheblich verbessert. Die Frage ist, was passiert, wenn die Konjunktur wieder anzieht und wir jeden brauchen? Wie wird Teilzeit dann generell aufgenommen?“

Teilweise wird von Unternehmensseite versucht, die Arbeitsverträge der Elternzeit-Mitarbeiter dauerhaft in Teilzeitarbeitsverträge umzuwandeln. Dies bietet insoweit Vorteile für die Mitarbeiter, als dann eine Teilzeitbeschäftigung auch über das dritte Lebensjahr hinaus möglich ist, allerdings ist eine Rückkehr in ein Vollzeitarbeitsverhältnis abhängig von der Zustimmung des Arbeitgebers.

Arbeitnehmervertreterin (Gewerkschaft): „Die Mütter gehen überwiegend voll in Elternzeit und kommen dann in Teilzeit zurück. Da werden dann nach den zwei Jahren meistens individuelle Regelungen getroffen. Es wird den Müttern dann auch oft vom Vorgesetzten nahe gelegt, dass sie Teilzeit arbeiten. Wie die Gespräche ablaufen, da erfährt man meist nichts drüber. Die Mütter sind dann, ohne dass es ihnen gesagt wurde, nach dem TzBfG (Teilzeit- und Befristungsgesetz) in Teilzeit und der Haken dabei ist, dass es kein Rückkehrrecht auf Vollzeit gibt.“

Teilzeit, um qualifizierte Mitarbeiter zu halten

Die Berücksichtigung der Bedürfnisse der Mitarbeiter (z. B. nach flexiblen Arbeitszeiten), etwa hinsichtlich einer höheren Lebensqualität, kann sich im Gegenzug durch eine höhere Leistungsbereitschaft und Motivation der Mitarbeiter in Form einer gesteigerten Produktivität für den Arbeitgeber auszahlen.

Unternehmensvertreter (Kleinbetrieb): „Mir ist es wichtig, dass sich meine Mitarbeiter hier wohl fühlen. Was nützt es mir, wenn alle abgehetzt am Arbeitsplatz sitzen und nur auf die Uhr schauen. Ich muss da einfach auch im Interesse des Unternehmens flexibel sein, denn unmotivierte Mitarbeiter kann ich mir nicht leisten.“

Unternehmensvertreter (Großunternehmen): „Also aus egoistischen Gründen wäre es mir lieber, wenn die Mitarbeiter von morgens acht bis abends fünf hier sitzen und ich habe Zugriff auf sie und kann sie mit Arbeit versorgen. …wenn wir aber solche Regelungen nicht hätten oder das nicht so flexibel handhaben würden, dann würden wir Gefahr laufen, dass wir diese qualifizierten Mitarbeiter komplett verlieren. Und das wäre dann wirklich die schlechtere Lösung. Teilzeit ist schon ein Instrument, gute Mitarbeiter zu halten, eindeutig.“

Exkurs: Literaturauswertung zum Thema „Teilzeit“

Verschiedene Untersuchungen belegen, dass eine Teilzeiterwerbstätigkeit für viele Frauen und Männer eine der Grundvoraussetzungen ist, um Familie und Beruf miteinander zu vereinbaren. Der am häufigsten geäußerte Wunsch von Paarhaushalten mit Kindern hinsichtlich ihrer Erwerbskonstellation ist die Vollzeiterwerbstätigkeit eines Partners und eine Teilzeiterwerbstätigkeit des anderen Partners.[24] Eine Befragung der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen[25] kam im selben Jahr zu dem Ergebnis, dass die Erwerbswünsche bezogen auf die durchschnittliche Wochenarbeitszeit in Deutschland bei abhängig erwerbstätigen Männern mit 36,8 Stunden und bei abhängig erwerbstätigen Frauen mit 30,1 Stunden deutlich unter ihrer zum Zeitpunkt der Befragung tatsächlichen Wochenarbeitszeit lag (Männer: 42,1 Std., Frauen: 32,2 Std.). Arbeitgeber stehen oft den flexiblen Arbeitszeitmodellen wie z. B. der Teilzeitbeschäftigung skeptisch gegenüber. Die Argumente der Arbeitgeber gegen eine Beschäftigung von Mitarbeitern in Teilzeit beziehen sich insbesondere auf eine aus ihrer Sicht negative Kosten-Nutzen-Bilanz.[26] Sie argumentieren mit höheren Kosten und einem höheren Organisations- und Verwaltungsaufwand. Mehrkosten entstehen dann, wenn die Teilzeitarbeit zu einer höheren Mitarbeiterzahl führt und z. B. der Verwaltungsaufwand steigt.

Nicht nur den individuellen Wünschen der Mitarbeiter kann durch eine flexible Personalpolitik Rechnung getragen werden – sie zahlt sich auch in betriebswirtschaftlicher Hinsicht aus: Teilzeitbeschäftigte arbeiten konzentrierter und legen weniger Pausen ein, so dass sie während ihrer Anwesenheit genauso produktiv sind wie Vollzeitbeschäftigte. Eine Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (früher: Bundesanstalt für Arbeit) von 2002 kam zu dem Ergebnis, dass die Verringerung der Arbeitszeit in drei Viertel der befragten Unternehmen zu etwa 50 % eine Produktivitätssteigerung (z. B. durch Wegfall oder Rationalisierung von Aufgaben) zur Folge hatte.[27] Allerdings führt die Teilzeitbeschäftigung im Bereich

[24] Vergleiche Kapitel E.3 Abbildung 18 und Bertelsmann-Stiftung, 2002, S. 26 ff.

[25] Bielinski, Harald; Bosch, Gerhard, Wagner, Alexander: Beschäftigung und Arbeitszeit in Europa (2001), S.3.

[26] Vergleiche Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung (Hrsg.): Teilzeit. Ein teurer Spaß?, Pressemitteilung vom 26.09.2001.

[27] Vergleiche a. a. O., S. 6.

hochqualifizierter Arbeit zu einem Produktivitätsrückgang, so das Ergebnis einer Schweizer Untersuchung des Instituts für Arbeitspsychologie der Eidgenössischen Technischen Hochschule Zürich.[28] Demgegenüber ist aber laut einer Studie der Prognos AG, die im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend im Jahr 2003 durchgeführt wurde, zu berücksichtigen, dass gerade eine flexible Personalpolitik dazu beiträgt, dass jüngere Mitarbeiter (als Träger betriebsspezifischen Humankapitals) im Unternehmen bleiben und somit der Aufwand für Personalrekrutierung gering gehalten werden kann.[29] Teilzeitangebote sind außerdem ein wichtiger Baustein betriebsinterner familienfreundlicher Maßnahmen, die sich für Unternehmen laut der o. g. Untersuchung grundsätzlich rechnen. Bei mittelgroßen Unternehmen zeigt die Prognos-Studie, dass Einsparpotentiale von mehreren 100 000 €[30] durch familienfreundliche Maßnahmen entstehen. Kostenersparnisse ergeben sich unter anderem durch eine schnellere Wiedereingliederung von Eltern in die Erwerbstätigkeit (z. B. durch Reduzierung der Ausgaben für Auswahl und Einarbeitung einer Ersatzkraft) und sinkende Fehlzeiten.

3.3 Erhöhung der zulässigen Wochenarbeitszeit

Die Unternehmen begrüßen die Erhöhung der Stundenzahl, da nun auch qualifizierte Tätigkeiten bzw. Positionen teilzeitfähig werden. Ab einem bestimmten Grad der Qualifikation muss eine gewisse Präsenz am Arbeitsplatz gewährleistet sein, um die Aufgaben adäquat wahrnehmen zu können. Dementsprechend machen insbesondere qualifizierte Frauen von der Möglichkeit, bis zu 30 Stunden zu arbeiten, Gebrauch.

Unternehmensvertreterin (Großunternehmen): „Bei uns gibt es eigentlich keine Restriktionen, wenn Eltern jetzt in Elternzeit mehr Stunden arbeiten wollen. Wir machen ja ohnehin viel mit Teilzeit. Wir stellen aber fest, dass die Frauen insgesamt schneller aus der Elternzeit wieder in den Job kommen, was uns nur recht ist. Und vor allem Frauen in Führungspositionen nehmen die Teilzeit mehr in Anspruch. Bei dreißig Stunden ist das schon eine ‚respektable‘ Arbeitszeit, da können sie eine ‚ernsthafte‘ Arbeit machen und haben gleichzeitig den Elternzeitschutz, … da hat das Gesetz schon was gebracht.“

Unternehmensvertreter (mittelständisches Unternehmen): „Es gehen mehr in der Elternzeit in Teilzeit und kommen auch früher zurück. Viele arbeiten dann auch mehr als früher. Sehr viele nehmen nur für zwei Jahre Elternzeit. Vor allem Frauen in Führungspositionen arbeiten oft in Teilzeit bis zu 30 Stunden. Die gehen dann zwei Jahre auf 30 Stunden, dann wieder auf 40 und wollen dann im sechsten Jahr wieder 30 Stunden machen – und ich denke auch für Alleinerziehende ist das mit den 30 Stunden eine gute Möglichkeit.“

3.4 Teilzeit nach der Elternzeit

In einigen Unternehmen wird die Teilzeiterwerbstätigkeit besonders unterstützt, und es ist auch eine Teilzeitbeschäftigung nach der dreijährigen Elternzeit möglich. Insbesondere Großunternehmen bieten durch verschiedenste Arbeitszeitmodelle sogar in auf den ersten Blick wenig geeigneten Arbeitsfeldern, wie z. B. Fließbandarbeit, Teilzeit an. In den Unternehmen, in denen die Teilzeiterwerbstätigkeit nicht so progressiv gefördert wird, kann eine Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit zeigen, dass eine bestimmte Position durchaus in Teilzeit zu bewältigen ist. Hat sich eine Stelle erst einmal als teilzeitfähig herausgestellt, sind viele Unternehmen auch für eine Teilzeitbeschäftigung nach der Elternzeit offen. Außerdem kann dann auch aus rechtlicher Sicht die Teilzeitbeschäftigung nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) verlangt werden. Wenn sich bereits in der Praxis gezeigt hat, dass die Stelle teilzeitfähig ist, dann kann der Arbeitgeber bei der Ablehnung der Teilzeitwünsche nur erschwert aufgrund betrieblicher Gründe die Teilzeitbeschäftigung ablehnen.

Unternehmensvertreter (mittelständisches Unternehmen): „Wir haben da eine Kollegin, die wollte unbedingt während der Elternzeit in Teilzeit arbeiten. Wir haben zuerst gesagt, dass das in ihrer Position mit Personalverantwortung für immerhin acht Leute nicht geht. Die hat ihre Ansprüche aber durchgesetzt, und es hat sich dann gezeigt, dass sie die Arbeit sehr wohl meistert, auch in Teilzeit. … Wenn die nach der Elternzeit jetzt weiterhin nur 30 Stunden arbeiten will, dann steht dem sicherlich nichts im Wege.“

Unternehmensvertreter (mittelständiger Betrieb): „… es ist ja auch so, wenn das mit der Teilzeit (während der Elternzeit) geklappt hat …, dann besteht ja auch eigentlich ein Anspruch nach dem Teilzeitgesetz (TzBfG). Wie will man denn betriebliche Gründe gelten machen, wenn das mit der Teilzeit schon ganz gut funktioniert.“

3.5 Aushandlungsprozess

Die Gespräche mit Unternehmen und auch die Gespräche mit den Eltern haben gezeigt, dass das persönliche Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ein immens wichtiger Faktor ist. Vielfach wird die Gestaltung der Elternzeit, insbesondere, wenn diese in Verbindung mit einer Teilzeitbeschäftigung erfolgen soll, zwischen den Eltern und den Vorgesetzten „ausgehandelt“. Es wird gemeinsam überlegt, wie man den Wünschen der Elternzeit-Mitarbeiter und den Anforderungen des Unternehmens gerecht werden kann.

Dies gilt insbesondere für kleine Unternehmen mit einem sehr persönlichen Verhältnis im Kollegenkreis und zwischen den Beschäftigten und den Vorgesetzten. In der Regel werden in kleinen Unternehmen bereits im Vorfeld

[28] Vergleiche Vonmont, Anita: Teilzeitarbeit – für Firmen oft kein Geschäft (2003).
[29] Seidel, Axel et al.: Betriebswirtschaftliche Effekte familienfreundlicher Maßnahmen – Kosten-Nutzen-Analyse/Prognos-Studie. Broschüre (Köln, 2003).
[30] Bezogen auf die Summe aller Kosten, die durch eine unzureichende Vereinbarkeit von Familie und Beruf entstehen.

Gespräche über die Gestaltung der Elternzeit geführt, und es wird grundlegend geklärt, ob die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter zurückkehren möchte oder nicht. Antragsfristen spielen (unter der Voraussetzung, dass man sich gut versteht) eine untergeordnete Rolle.

Da die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in kleinen Unternehmen die wirtschaftliche Situation und die Arbeitsabläufe/-prozesse im Unternehmen oftmals sehr genau kennen, wird eine für beide Seiten praktikable Lösung gesucht.

Unternehmensvertreter (Kleinbetrieb): „Das regelt sich meistens von alleine. Wir sprechen darüber und gucken, was möglich ist und versuchen, eine Lösung zu finden, die für beide Seiten akzeptabel ist. Am liebsten wäre es mir natürlich, wenn ich meine Mitarbeiter immer da hätte, aber was nützt es mir, wenn ich gute Leute verliere … Außerdem habe ich es noch nicht erlebt, dass jemand mit völlig überzogenen Vorstellungen zu mir kam.“

Unternehmensvertreter (Kleinbetrieb): „Mit der Planung der Elternzeit wird bei uns recht offen umgegangen. Oft wissen die Mitarbeiterinnen noch nicht so genau, was sie wollen, denn praktisch ist die Situation mit Kind ja noch nicht da. Aber im Gespräch hören wir uns an, wie die Mitarbeiterin sich die Teilzeittätigkeit gedacht hat und schauen dann, ob und wie sich das mit dem betrieblichen Ablauf vereinbaren lässt.“

Aber auch in großen Unternehmen, die im Rahmen von Betriebsvereinbarungen etc. diverse Maßnahmen zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf festgelegt haben, ist das persönliche Verhältnis mitentscheidend. Ist eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter im Team eine wertvolle Arbeitskraft, die bislang ihre Aufgaben zufrieden stellend erledigt hat, wird man alles versuchen, um diese Person im Unternehmen zu halten. Individuelle Vereinbarungen werden getroffen, häufig auch direkt zwischen der Abteilungsleitung und den Eltern, ohne die Personalabteilung davon in Kenntnis zu setzen nach dem Motto „Wir machen das hier einfach so.“

Unternehmensvertreter (Großunternehmen, Personalabteilung): „Wir haben hier eigentlich klare Regelungen und jeder weiß, was im Rahmen der Elternzeit möglich ist und was nicht. Ich weiß aber auch, dass es in den Abteilungen da schon Unterschiede gibt. Wenn Mitarbeiter gehalten werden sollen, dann werden da auch individuelle Regelungen getroffen. Bis zu einem bestimmten Maß wird das allein zwischen dem Abteilungsleiter und seinem Team geklärt. Wenn einer da mit seinem Laptop auch mal von zuhause arbeitet, dann interessiert uns das auch nicht. Erst wenn es beispielsweise um die dauerhafte Einrichtung eines Telearbeitsplatzes geht, dann werden wir eingeschaltet.“

Abteilungsleiter (Großunternehmen): „Die Flexibilität auf seiner Seite (Anmerkung: des Vaters in Elternzeit) ist da und auf meiner Seite eben auch. Es kommt schon ein Mal im Monat im Schnitt vor, dass seine Frau bei ihrer Arbeitsstelle irgendwie einen Arbeitstag tauschen muss und er deswegen hier einen Arbeitstag tauschen muss. Aber dann schreibt er mir eine Mail und dann ist mir das auch egal. Ich muss nur wissen, wann er da ist und wann er nicht da ist. Also von daher ist das so eine gegenseitige Flexibilität.

Ist diese Art des Vertrauensverhältnisses im Unternehmen jedoch nicht gegeben, gab es eventuell in der Zeit vor der Elternzeit Unstimmigkeiten oder der Betroffene passt eigentlich nicht wirklich ins Team, ist das Entgegenkommen seitens der Unternehmen deutlich geringer. Vereinbarungen über die gesetzlichen oder betriebsinternen Regelungen hinaus werden in diesen Fällen nicht getroffen.

Unternehmensvertreter (mittelständisches Unternehmen): „Wenn man sagt: ‚Wenn der geht, ist das kein Verlust‘, dann wird man dem auch nicht goldene Brücken bauen.“

Unternehmensvertreter (Großunternehmen, Personalabteilung): „Bei den Ankündigungsfristen, also wenn jemand in Teilzeit wieder einsteigen will und das vorher nicht so klar gesagt hat, dann merken wir schon, da wird das eher restriktiver gehandhabt, wenn jemand nicht so gut war. Wenn man den zurückhaben will, dann wird das eben flexibel ausgelegt.“

Es kann auch passieren, dass die Elternzeit genutzt wird, um sich von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die weniger gut ins Unternehmen passen, zu trennen. Dies ist insbesondere der Fall, wenn ihre Vorstellungen zur Gestaltung der Elternzeit nicht zu den Unternehmensinteressen passen. Meistens wird diesen Eltern wenig Entgegenkommen signalisiert (keine Gesprächsbereitschaft, „Hinhaltetaktik“) und eine Kündigung zum Ende der Elternzeit nahe gelegt. In diesem Zusammenhang kommt es zu Abfindungszahlungen oder Klagen vor dem Arbeitsgericht. Ein Unternehmer berichtete, dass das Instrument der Abfindung gezielt eingesetzt wird, um eine Wiederbeschäftigung nach der Elternzeit zu unterbinden.[31]

Unternehmensvertreter (mittelständisches Unternehmen): „Das mit der Elternzeit, wissen Sie … Wenn hier eine Mutter ankommt und die Elternzeit möchte, dann ist das erst mal o.k. Wenn die aber drei Jahre aussetzt, dann ist das für uns unrentabel. Wir legen der dann die Kündigung zum Ende der Elternzeit nahe. Meistens einigen wir uns dann irgendwie. Wenn es ganz hart kommt, dann geht das auch mal vor das Arbeitsgericht, aber letztlich wird so nur die Höhe der Abfindung in die Höhe getrieben.“

Die Relevanz dieser Haltung unter den Unternehmen kann im Rahmen dieser Studie nicht abgeschätzt werden. Alle Unternehmen haben geäußert, dass sie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf als wichtiges Thema ansehen und sich unter den wirtschaftlichen Bedingungen soweit wie möglich bemühen, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern den Wiedereinstieg in den Beruf zu ermöglichen[32].

[31] Eine Teilzeitbeschäftigung während oder nach der Elternzeit wird in diesem Unternehmen kategorisch abgelehnt.

[32] Institut der deutschen Wirtschaft Köln 2003: Wie familienfreundlich ist die deutsche Wirtschaft? In: iw-trends, Heft 4/2003.

3.6 Unternehmensgröße

Ein Rechtsanspruch auf eine Teilzeitbeschäftigung besteht laut BErzGG ab einer Betriebsgröße von 15 Mitarbeitern. Ein Zusammenhang zwischen der Betriebsgröße und dem Umgang mit der Erwerbstätigkeit während der Elternzeit bzw. der Einstellung dazu konnte im Rahmen der Fallstudien nicht festgestellt werden. Die verschiedenen Haltungen der Unternehmen gegenüber einer Erwerbstätigkeit während der Elternzeit (vgl. Kapitel 3.5) gehen quer durch alle Unternehmensgrößen. Dieses Ergebnis deckt sich mit der Regressionsrechnung (vgl. Kapitel 2.3.1), bei der ermittelt wurde, dass die Unternehmensgröße keinen statistisch nachweisbaren Einfluss auf die Wahl eines Elternzeitmodells hat.

Eine besondere Problemlage bei kleinen Unternehmen mit weniger als 15 Mitarbeitern konnte nicht festgestellt werden. Es gibt sowohl kleine Unternehmen mit weniger als 15 Mitarbeitern, die zum Teil unkonventionelle Lösungswege finden, wie sie ihren Mitarbeitern bei der Gestaltung der Elternzeit entgegenkommen können, als auch Kleinbetriebe, die Teilzeit während der Elternzeit ablehnen. In diesem Fall können kleinere Unternehmen mit mehr als 15 Beschäftigten jedoch im Vergleich zu Großunternehmen sehr viel einfacher dringende betriebliche Gründe geltend machen und die Elternzeitwünsche eines Beschäftigten ablehnen.

3.7 Dauer der Elternzeit und Vertretung während der Erwerbsunterbrechung

Generell wird von den Unternehmen eine längere Phase der Erwerbsunterbrechung negativ gesehen. Die Unternehmen befürchten Dequalifizierungsprozesse, Schwierigkeiten bei der Reintegration und Planungsunsicherheiten. Jedoch gibt es auch hier je nach Anforderungsprofil der Stelle und Unternehmensgröße Unterschiede.

In kleinen Unternehmen werden langfristige Erwerbsunterbrechungen besonders kritisch gesehen. Diese Unternehmen sind besonders konjunkturanfällig und können oftmals nicht über einen längeren Zeitraum abschätzen, ob ein gleichwertiger Arbeitsplatz nach einer zwei- oder dreijährigen Elternzeit ohne Erwerbstätigkeit zur Verfügung gestellt werden kann.

Unternehmensvertreterin (Kleinbetrieb): „Letztens war erst eine Mutter bei mir und hat mir signalisiert, dass sie in einem halben Jahr nach der Elternzeit gerne zurückkommen möchte. Sie hat nach ihrem ersten Kind noch in Teilzeit bei uns gearbeitet, beim zweiten Kind aber für drei Jahre ausgesetzt. Die hat gute Arbeit geleistet, aber ich weiß noch nicht, wie wir das machen. Wir sind froh, wenn wir mit der jetzigen Mannschaft über die Runden kommen und wenn alle mit Projekten versorgt sind.“

Auch das Problem der Dequalifizierung wird von den Unternehmensvertretern der kleineren Unternehmen kritischer gesehen. Sie können ihren Mitarbeitern keine betriebsinternen Schulungen anbieten und nur in begrenztem Umfang externe Schulungsleistungen einkaufen.

Unternehmensvertreter (Kleinbetrieb): „Wir haben jedes Jahr erhebliche Rechtsänderungen. Da ist es natürlich so, dass die Leute nach zwei Jahren einfach raus sind – die sind gar nicht mehr auf dem aktuellen Stand. Das dauert dann einige Zeit, bis die sich da wieder eingearbeitet haben.“

Auch sind in kleinen Unternehmen das personengebundene Wissen und die persönlichen Kontakte zwischen dem Unternehmen und seinen Kunden bedeutsam.

Unternehmensvertreter (mittelständisches Unternehmen): „Wir haben hier viele Kundenkontakte und eigentlich ist jeder für seinen Kundenstamm verantwortlich. Wenn dann eine Mitarbeiterin für eine gewisse Zeit ausfällt, dann nimmt die ja auch ihr Wissen über die Kunden mit und das ist immer nachteilig. Wenn wir eine Vertretung einstellen, muss die erstmal dieses Defizit aufholen.“

Diese Punkte gelten auch für größere Unternehmen, jedoch ist es in großen Unternehmen einfacher, eine vorübergehende Erwerbsunterbrechung durch Umverteilung oder interne Vertretung zu überbrücken. Die organisatorischen Aufgaben im Zusammenhang mit der Elternzeit sind aus Sicht der betreffenden Unternehmen überschaubar. Bei rechtzeitiger Anmeldung der Elternzeit und einem Gespräch über die Gestaltung der Elternzeit (Erwerbsunterbrechung, Rückkehr in Teilzeit etc.) entstehen bis zu einem bestimmten Qualifikationsniveau keine Probleme, eine Vertretung zu finden oder eine kurze Phase der Erwerbsunterbrechung zu überbrücken.

Im Falle einer Erwerbsunterbrechung sind die Probleme mit der Besetzung der frei werdenden Stelle abhängig von der Position und der Dauer der Unterbrechung. Je qualifizierter eine Stelle ist, um so schwieriger ist es, eine geeignete Person zu finden, die einen befristeten Vertrag akzeptiert. Dies gilt sowohl für kleine also auch größere Unternehmen. Hier kann eine längerfristige Erwerbsunterbrechung und somit eine längere Vertretungszeit für die Unternehmen vorteilhafter sein. Auch wenn umfangreiche Einarbeitungszeiten erforderlich sind, ist aus Unternehmenssicht eine längerfristige Erwerbsunterbrechung vorteilhafter, da sich dann die Einarbeitungskosten rechnen.[33] Kürzere Erwerbsunterbrechungsphasen von beispielsweise sechs Monaten sind für einige Unternehmen daher problematischer. Bei einer kürzeren Unterbrechung wird zumeist keine Vertretung eingestellt und die Zeit wird durch Umverteilung der Arbeit überbrückt. Dies erfordert Verständnis und Kooperationsbereitschaft im Kollegium. Es gilt: Je länger eine Stelle besetzt werden kann, desto einfacher ist es, dies zu organisieren.[34]

---

[33] Vergleiche auch Sozialministerium Baden-Württemberg (Hrsg.): Erziehungsgeld – Regelungen, Inanspruchnahme und Evaluationen. Broschüre (Stuttgart, 2001), S. 371.

[34] Vergleiche a. a. O., S. 372.

3.8 Wiedereinstieg in den Beruf

Die Zahl der Berufsrückkehrerinnen nach der Elternzeit bzw. nach dem Erziehungsurlaub ist für die Vertreter und Vertreterinnen der größeren Unternehmen schwer zu ermitteln. Dies gilt insbesondere für die Eltern, die ihre Erwerbstätigkeit längerfristig unterbrechen. Viele Frauen bekommen während der Elternzeit ein weiteres Kind oder wechseln während der Elternzeit den Arbeitgeber. Die Mütter des Elternzeittyps 1 „Mutter ist in Elternzeit und nicht erwerbstätig" haben das Problem, den Wiedereinstieg in den Beruf zu organisieren. Viele wünschen sich eine Teilzeitbeschäftigung, die jedoch der Arbeitgeber aus einfachen betrieblichen Gründen ablehnen kann[35].

Arbeiten die Frauen und Männer während der Elternzeit in Teilzeit, ist es die Regel, dass diese auch nach der Elternzeit weiterhin im Unternehmen beschäftigt sind. Die Weiterbeschäftigung erfolgt entweder in Fortsetzung des Teilzeitarbeitsverhältnisses oder der Wiederaufnahme des Vollzeitarbeitsverhältnisses, das vor der Geburt bestand. Von den Paaren des Elternzeittyps 2 „Mutter ist in Elternzeit und erwerbstätig" und des Elternzeittyps 3 „Vater und Mutter sind in Elternzeit und erwerbstätig" wird eine Teilzeitbeschäftigung beider Partner (beide 20 bis 30 Stunden) oder die Vollzeitbeschäftigung eines Partners und die Teilzeiterwerbstätigkeit des anderen Partners (40 Stunden und 20 bzw. 30 Stunden) angestrebt.

In der Regel bemühen sich die Unternehmen, den Wünschen der Eltern entgegen zu kommen. Manchmal scheitert die Umsetzung der Teilzeitbeschäftigung nach der Elternzeit jedoch an unterschiedlichen Vorstellungen bezüglich der Lage der Arbeitszeiten.

Unternehmensvertreter (Großunternehmen): „Wir versuchen da schon eine Menge möglich zu machen und eigentlich können wir uns immer einigen. Aber letztens da hatten wir eine Mutter, die wollte unbedingt nur vormittags arbeiten. Die arbeitet am Empfang, der aber im Schichtdienst von insgesamt vier Damen betreut wird. Teilzeit wäre da schon gegangen, aber wenn wir eine Person aus dem Schichtdienst völlig ausklammern, dann gibt das einfach nur eine ungute Stimmung."

Beim Wiedereinstieg ergeben sich auch Probleme, wie nach einer langjährigen Erwerbsunterbrechung mit den Qualifikationsverlusten der Mitarbeiter umgegangen werden kann. Generell wird eine langfristige Erwerbsunterbrechung von den Unternehmen negativ bewertet.

Unternehmensvertreter (Großunternehmen): „Wenn sich jemand komplett zurückzieht und auf die Familie konzentriert und wirklich nicht am Unternehmen teilhat, dann sind drei Jahre schon problematisch, egal in welchem Bereich."

Weiterbildungsmaßnahmen während der Phase der Erwerbsunterbrechung werden von den Unternehmen ausdrücklich begrüßt. Dabei werden eher allgemeine Weiterbildungsinhalte als sinnvoll erachtet.

Unternehmensvertreter (Großunternehmen): „Uns geht es darum, dass die Mütter den Kontakt zum Unternehmen halten. Es ist gar nicht so wichtig, was die genau an Weiterbildung machen, aber wenn man mir signalisiert ‚Ich will wieder arbeiten' ‚Ich bin motiviert', dann bin ich auch viel eher bereit, mit der Person eine Lösung zu finden, als wenn da jemand mit einer reinen Erwartungshaltung ankommt und nur wenig Engagement zeigt."

Die Auffassung, dass auch in der Familienphase wertvolle Kompetenzen erlernt werden, ist wenig verbreitet. Lediglich eine Unternehmensvertreterin hat betont, dass viele Eltern nach der Elternzeit mit neuen Kompetenzen ins Unternehmen zurückkehren.

Unternehmensvertreterin (mittelständiges Unternehmen): „Ich muss auch sagen, dass einige ganz anders, ganz verändert aus der Elternzeit zurückkehren. Die haben mehr Power und mehr Selbstsicherheit im Umgang mit Menschen. Die Lebenserfahrung, die man mit einem Kind sammelt, kann man eben nicht lernen, das muss man selbst erleben."

Fazit

Die Elternzeit wird in den Unternehmen nach wie vor überwiegend als Thema gesehen, das ausschließlich Frauen betrifft. Alle Unternehmen betonen jedoch, dass bei Neueinstellung das Geschlecht keine Rolle spielt.

Die Neuregelungen zur Elternzeit stärken die Position der Eltern insbesondere bei der Durchsetzung ihrer Teilzeitwünsche. Durch den Rechtsanspruch auf eine Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit wird im Aushandlungsprozess mit dem Arbeitgeber „nur" noch die konkrete Ausgestaltung der Teilzeiterwerbstätigkeit diskutiert. Der generelle Anspruch auf Teilzeit wird selten in Frage gestellt.

Die Unternehmen bemühen sich, den Eltern mit Teilzeitlösungen und flexiblen Arbeitzeiten entgegen zu kommen. Lediglich Unternehmen, die sich generell gegen eine Teilzeitbeschäftigung aussprechen, sind nicht gewillt, Teilzeit während der Elternzeit zu ermöglichen. Einige Unternehmen versuchen, mit diesem Instrument Kosten zu sparen und betriebsbedingte Kündigungen zu vermeiden. Andere setzen individuelle Arbeitszeit und Teilzeitlösungen ein, um qualifizierte Mitarbeiter zu halten und zu motivieren.

Die Erhöhung der möglichen Wochenarbeitzeit bei einer Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit von 19 auf 30 Stunden wird von den Unternehmen begrüßt. Durch die Anhebung der Stundenzahl können nun auch qualifizierte Tätigkeiten in Teilzeit ausgeübt werden.

Die Balance zwischen Familie und Beruf ist auch nach der Elternzeit ein bedeutendes Thema in den Familien.

3.9 Stellungnahmen der kommunalen Arbeitgeberverbände

Im Rahmen der bundesweiten Befragung aller kommunalen Arbeitgeberverbände zur Umsetzung der Neuregelung

---

[35] Wenn die Mutter einen Anspruch nach dem TzBefG geltend macht.

in der arbeitsrechtlichen Praxis hat sich herauskristallisiert, dass die Arbeitgeberverbände keine gravierenden Probleme bei der Umsetzung der Neuregelung der Elternzeit gemäß §§ 15 und 16 BErzGG bei ihren Verbandsmitgliedern feststellen. Mehrere Verbände äußerten, dass aus ihrer Sicht kein Nachbesserungsbedarf bezüglich der Neuregelungen besteht.

Kommunaler Arbeitgeberverband (Schleswig-Holstein): „Zusammenfassend lässt sich sagen, dass wir die Auswirkungen der Änderungen der §§ 15 und 16 BErzGG als gering ansehen und keinen Bedarf für Nachbesserungen sehen.“

Kommunaler Arbeitgeberverband (Sachsen-Anhalt): „Aus der täglichen Beratungspraxis für unsere rund 700 Verbandsmitglieder sind uns Probleme in der Anwendung der §§ 15 und 16 BErzGG bisher nicht bekannt geworden. Dies spricht für eine praktikable und verständliche Gestaltung der Neuregelungen.“

Gleichwohl haben die gesetzlichen Neuregelungen bei einigen Verbandsmitgliedern zum Teil zu Verunsicherungen geführt. Zu folgenden Punkten bestand bei den Mitgliedern der Arbeitgeberverbände Beratungsbedarf:

– Möglichkeit der Stückelung und Verteilung der Elternzeit
– Übertragung von bis zu 12 Monaten der Elternzeit auf einen Zeitpunkt bis zur Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes und diesbezügliche Zustimmungsverweigerungsgründe des Arbeitgebers[36]
– Ablehnungsgründe einer Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit
– Festlegung der Lage der reduzierten Arbeitszeiten
– Reduzierung der Arbeitszeit nach der Elternzeit

Unklar ist teilweise auch das Verhältnis zwischen dem Anspruch auf Teilzeit nach § 8 TzBfG und § 15 BErzGG.

Kommunaler Arbeitgeberverband (Baden-Württemberg): „Hier wäre eine gesetzliche Klarstellung wünschenswert, dass während der Elternzeit die Bestimmungen des § 8 TzBfG keine Anwendung finden.“

Fazit

Aus Sicht der Arbeitgeberverbände bestehen keine gravierenden Probleme bei der Anwendung der §§ 15 und 16 BErzGG. Die angesprochenen Unsicherheiten bei der Anwendung werden in dem Rechtsgutachten von Prof. Dr. Kohte erörtert (vgl. Kapitel B im Anhang).

[36] Der Kommunale Arbeitgeberverband Saar e.V. und der Kommunale Arbeitgeberverband Schleswig-Holstein berichten jedoch, dass laut Aussage ihrer Mitglieder die Möglichkeit der Übertragung kaum genutzt wird und die Arbeitgeberverbände kaum Anfragen zu diesem Thema erreichen.

IV. §§ 15 und 16 BErzGG im Spiegel der arbeitsgerichtlichen Praxis[37]

Zur Vorbereitung dieses Berichts hat das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend die Präsidentinnen und Präsidenten der Landesarbeitsgerichte um Berichte über gerichtliche Erfahrungen und Verfahren zu den §§ 15 und 16 BErzGG gebeten. Alle Gerichte haben zu dieser Anfrage Stellung genommen, über Verfahren berichtet sowie Entscheidungen mitgeteilt. Insgesamt wurde über mehr als 70 Verfahren berichtet. Ergänzend wurden weitere arbeitsgerichtliche Entscheidungen zu §§ 15, 16 BErzGG mit Hilfe der Datenbank Juris und anderer Informationsquellen erschlossen. Die gesamte Auswertung durch Herrn Prof. Dr. Kohte befindet sich im Anhang, Kapitel B.

Die Auswertung der bekannt gewordenen arbeitsgerichtlichen Verfahren zeigt insgesamt eine relativ geringe Quote streitiger Verfahren um Fragen der Elternteilzeit (vgl. Kapitel B.2.3.1). Dies lässt unter Berücksichtigung der anderen Teile der Studie den Schluss zu, dass in einem nicht unbeträchtlichen Teil der Unternehmen praktikable Lösungen gefunden worden sind; gleichwohl ist es nahe liegend, dass eine gewisse Grauzone besteht, in der betroffene Eltern ihre Rechte nur unzureichend wahrnehmen. Es kann davon ausgegangen werden, dass einige Eltern befürchten, auf lange Sicht den Arbeitsplatz zu verlieren, und daher auf die Durchsetzung ihres Teilzeitanspruchs verzichten und lediglich ihre Elternzeit wahrnehmen.

Bei den streitigen Gerichtsverfahren, die durchgeführt werden, fällt auf, dass der öffentliche Dienst in einem geringeren Umfang als bei anderen arbeitsgerichtlichen Verfahren, die in einem bestehenden Beschäftigungsverhältnis geführt werden, beteiligt ist. In den untersuchten Verfahren zeigt sich eine bemerkenswert hohe Quote von Fällen, in denen das Arbeitsverhältnis gegen Zahlung einer Abfindung beendet wird. Dagegen wurden in den Verfahren des einstweiligen Rechtsschutzes in größerem Umfang konkrete Ergebnisse erzielt, deren prozessrechtliche Probleme sich für die Arbeitsgerichte als lösbar erwiesen.

Wichtige Streitgegenstände waren Verfahren um das Vorliegen „dringender betrieblicher Gründe“ sowie die Auseinandersetzung um die Bestimmung einer sachgerechten Lage der Arbeitszeit, die sowohl den betrieblichen Anforderungen als auch den Notwendigkeiten der Kinderbetreuung gerecht wird.

[37] Die gesamte Studie befindet sich im Anhang, Kapitel B.
Die Analyse von Prof. Dr. Kohte beruht auf diesen Gerichtsentscheidungen; sie stellt sie in den Zusammenhang mit der sonstigen rechtswissenschaftlichen Diskussion. Angesichts der eng umrissenen Aufgabe sind Aspekte des Gemeinschaftsrechts, vor allem der Umsetzung der RL 96/34 in anderen Mitgliedsstaaten, nur punktuell berücksichtigt worden. Ebenso sind Auseinandersetzungen um andere Streitgegenstände, wie z. B. den Anspruch auf Erziehungsgeld oder den Kündigungsschutz nach § 18 BErzGG nicht schwerpunktmäßig berücksichtigt worden.

Weiterentwicklung der §§ 15, 16 BErzGG

Prof. Dr. Kohte nimmt zur Weiterentwicklung des Rechts folgendermaßen Stellung: „Die im Jahr 2000[38] im 3. BErzGGÄndG vorgenommenen rechtlichen Weichenstellungen sind in ihren Grundsätzen zutreffend. Der Normzweck der Unterstützung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie die Sicherung eines eigenständigen Anspruchs jedes Elternteils auf Elternzeit/Elternteilzeit sind bereits aus europarechtlichen Gründen geboten. Die sich daraus ergebenden mehrfachen Wahl- und Kombinationsmöglichkeiten der Eltern führen zwar zu einer gewissen Komplexität, können jedoch auch aus gleichstellungspolitischen Gründen nicht zurückgenommen werden. Gleichwohl kann nicht übersehen werden, dass die Komplexität der gesetzlichen Regelungen die Nutzung neuer Muster einschränkt. Die Richtung der Änderungen zum 1.1.2004, mit denen die betriebliche Nutzung der Elternzeit vereinfacht und das Verfahren gestrafft werden soll, ist daher richtig.

Eine bessere Überschaubarkeit ist erreichbar, wenn hinreichend klargestellt wird, dass der Teilzeitanspruch nach § 8 TzBfG die Basisgarantie darstellt, hinter der der Anspruch aus § 15 BErzGG nicht zurückbleiben darf. Sachlich begründete Verfahrensabweichungen zwischen beiden Verfahren sind auch weiter geboten. Dies betrifft z. B. die Form des Teilzeitverlangens sowie die Fristen.

Von den Vorgaben des TzBfG ist die Zustimmungsfiktion nach § 8 Abs. 5 S. 2 TzBfG auch für das Verfahren der Elternteilzeit zu übernehmen. Die Abstufung der Einwendungen des Arbeitgebers zwischen betrieblichen (TzBfG) und dringenden betrieblichen Gründen (BErzGG) ist sachlich geboten; es ist zu erwarten, dass eine nähere Konkretisierung in der gerichtlichen Praxis erfolgen wird. Dagegen bedarf es einer Klarstellung, dass auch die Bestimmung der Lage der Arbeitszeit nur aus dringenden betrieblichen Gründen von den Wünschen der betroffenen Arbeitnehmer abweichen kann.

Zur Verbesserung der Rechtsdurchsetzung sind Möglichkeiten der innerbetrieblichen Schlichtung (vgl. Kapitel B.3.5.3) und Konfliktregelung zu stärken. Eine besondere Rolle spielt ein umfassend verstandenes Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 I 5 BetrVG, das nach dem Vorbild des Personalvertretungsrechts klarzustellen ist.“

Das ausführliche Rechtsgutachten von Herrn Prof. Dr. Kohte ist als Kapitel B im Anhang enthalten.

V. Gesamtergebnis

Einen Anspruch auf Elternzeit (früher Erziehungsurlaub) haben knapp 86 % aller Haushalte, die nach dem In-Kraft-Treten der Neuregelungen der Elternzeit am 1.1.2001 ein Kind bekommen haben. Von den Berechtigten nahmen gut 85 % die Elternzeit tatsächlich in Anspruch.[39]

Der Kenntnisstand über die Neuregelungen war zum Zeitpunkt der Befragung noch nicht ausreichend bzw. die Informationen erreichten die Eltern erst zu einem Zeitpunkt, wenn der Entscheidungsprozess über die Elternzeitgestaltung bereits abgeschlossen war.

Der Anteil der Väter an den Elternzeit nehmenden Eltern liegt bei knapp 5 %. Damit ist der Anteil der Väter von 1,5 % vor der Novellierung spürbar angestiegen.

Dieser Anteil wird sich vermutlich in den nächsten Jahren noch erhöhen, da aus den Fallstudien bekannt ist, dass Väter eher zu einem späteren Zeitpunkt (im zweiten oder dritten Lebensjahr des Kindes) die Elternzeit beanspruchen und die Neuregelung für diesen Zeitraum bei vielen Familien zum Zeitpunkt der Befragung noch nicht greifen konnte, da die Kinder dieses Alter noch nicht erreicht hatten.

In den Familien, in denen der Vater Elternzeit beansprucht, wird ganz überwiegend von der neuen Möglichkeit Gebrauch gemacht, dass die Eltern die Elternzeit gemeinsam beanspruchen können – parallel oder zeitversetzt. In 4,7 % der elternzeitbeanspruchenden Haushalte nehmen Väter und Mütter Elternzeit.

Diese gestiegene Väterbeteiligung ist ein erster Schritt hin zur partnerschaftlichen Aufteilung der Familienarbeit. Die Befragung der Elternzeit nehmenden Väter zeigt deutlich, dass die Neuregelungen insbesondere die Väter unterstützen, die während der Elternzeit erwerbstätig sind. Letztlich ist jedoch der entscheidender Faktor für die Väterbeteiligung an der Elternzeit die Einkommenssituation der Paare. Die Wahrscheinlichkeit, dass sich Väter an der Elternzeit beteiligen, steigt unter der Bedingung, dass beide Partner gleich viel verdienen oder das Einkommen der Mutter höher ist als das des Vaters. Gleichzeitig wirken andere Faktoren unterstützend – ein hohes berufliches Engagement der Mutter, eine gleichberechtigte Partnerschaft und eine besonders positive Einstellung des Vaters zu Familie und Kindern.

Nach wie vor überwiegt eine traditionelle Arbeitsteilung, bei der die Mutter die Elternzeit allein beansprucht, ihre Erwerbstätigkeit in den ersten zwei Lebensjahren vollständig unterbricht (62 %) oder nach einer gewissen Zeit in Teilzeit ihre Erwerbstätigkeit wieder aufnimmt (gut 30 %). Knapp 3 % der Haushalte sind Haushalte von Alleinerziehenden. Von diesen geht die Hälfte während der Elternzeit einer Erwerbstätigkeit nach. Die finanzielle Situation ist überwiegend verantwortlich für die dominie-

[38] Das Gesetz ist am 1.1.2004 in Kraft getreten.

[39] Bisher gab es keine konkreten Angaben über die Zahl der Anspruchsberechtigten und der Elternzeitler (bzw. früher Erziehungsurlauber). Die Bundeserziehungsgeldstatistik basiert auf freiwilligen Angaben und bezieht sich lediglich auf den Zeitpunkt der Antragstellung. Der Mikrozensus (Teilnahmepflicht) unterschätzt massiv die Zahl derjenigen Elternzeitler, die während der Elternzeit in Teilzeit arbeiten. Da Haushalte, in denen keine Person in Elternzeit ist, weniger geneigt sind, an einer Befragung zum Thema Elternzeit teilzunehmen, ist zu vermuten, dass der im Rahmen der Repräsentativbefragung (vorliegende Studie) ermittelte Prozentsatz etwas überhöht ist.

rende traditionelle Arbeitsteilung, bei der der Vater keine Elternzeit beansprucht. Die finanzielle Situation wird von gut 40 % als Hauptargument für die gewählte (traditionelle) Arbeitsteilung genannt. Die Kinderbetreuungsangebote – Kapazitäten, Kosten und Gestaltung – werden insbesondere in den westdeutschen Ländern bemängelt und von 34 % der Eltern als Hauptargument für die gewählte Arbeitsteilung genannt.

Männer und Frauen, die Elternzeit beanspruchen und während der Elternzeit in Teilzeit arbeiten, profitieren insbesondere von der Erhöhung der zulässigen Wochenarbeitszeit von 19 auf 30 Stunden. Eineinhalb Jahre nach der Geburt des Kindes sind 45 % der teilzeitbeschäftigten Frauen und 75 % der teilzeitbeschäftigten Männer mit einem Stundenumfang zwischen 20 und 30 Stunden erwerbstätig. Die Teilzeiterwerbstätigkeit ist durch die Erhöhung der zulässigen Arbeitszeit attraktiver geworden. Dementsprechend wird von Frauen (33 %) und noch stärker von Männern (knapp 60 %) hervorgehoben, dass die Neuregelung der Elternzeit ihre Teilzeiterwerbstätigkeit unterstützt und erleichtert hat.

Insgesamt arbeiten während der Elternzeit ca. 35 % der Eltern während der ersten beiden Lebensjahre des Kindes in Teilzeit. Es sind – entsprechend der geringen Väterbeteiligung an der Elternzeit – überwiegend Frauen, die in Teilzeit arbeiten und von dem Rechtsanspruch auf eine Teilzeittätigkeit profitieren. Der Einfluss der Unternehmensgröße auf eine Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit ist statistisch nicht nachweisbar. Auch in Unternehmen, in denen kein Rechtsanspruch besteht (weniger als 16 Mitarbeiter), wird während der Elternzeit in Teilzeit gearbeitet.[40] In den Unternehmen werden die neuen Regelungen zur Erwerbstätigkeit während der Elternzeit akzeptiert und relativ problemlos umgesetzt. Eine strikt ablehnende Haltung gegenüber der Teilzeiterwerbstätigkeit während der Elternzeit wurde im Rahmen der Studie nur von einem Unternehmen offen geäußert. Probleme bereitet den Unternehmen vielmehr der komplette Ausstieg aus dem Erwerbsleben für drei Jahre. Hier eröffnen die neuen flexiblen Möglichkeiten der Teilzeitarbeit neue Optionen und Anreize für die Mitarbeiter, früher zurückzukehren.

Die relativ geringe Quote von Gerichtsverfahren zu den neuen Elternzeitregelungen sowie die Stellungnahmen der kommunalen Arbeitgeberverbände bestätigen eine überwiegend reibungslose Umsetzung der Neuregelungen. Die Elternzeitregelungen stärken die Position der Eltern bei der Durchsetzung ihrer Erwerbswünsche hinsichtlich einer Vereinbarkeit von Familie und Beruf gegenüber ihrem Arbeitgeber.

Die Unternehmensseite hat sich mit dem Rechtsanspruch auf Elternzeit und auf Teilzeit während der Elternzeit arrangiert. Problematisch ist aus Unternehmenssicht eher die konkrete Gestaltung einer Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit. Die von den Eltern gewünschte „klassische“ Teilzeitbeschäftigung in den Vormittagsstunden kann nicht in allen Tätigkeitsbereichen umgesetzt werden (z. B. aufgrund von Öffnungszeiten oder Schichtdienstbetrieb). Die Unternehmen beklagen hier eine gewisse Inflexibilität der Eltern, die allerdings auch durch die Öffnungszeiten der Kinderbetreuungseinrichtungen beeinflusst ist. Die zeitliche Lage der Teilzeitbeschäftigung ist neben dem Vorliegen „dringender betrieblicher Gründe“ zur Ablehnung der Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit ein wichtiger Streitgegenstand in den untersuchten arbeitsgerichtlichen Verfahren.

Im Aushandlungsprozess zwischen den Eltern und den Unternehmen über die Gestaltung der Elternzeit ist das persönliche Verhältnis zwischen den Eltern und den Arbeitgebern sehr entscheidend. Mitarbeitern, die im Unternehmen gehalten werden sollen, werden zum Teil Lösungen angeboten, die über die in den Neuregelungen vorgesehenen Möglichkeiten hinausgehen. Anderen Mitarbeitern, die weniger gut ins Unternehmen passen, wird dieses Entgegenkommen versagt oder die Elternzeit als Anlass genommen, sich von dem betreffenden Mitarbeiter zu trennen. Bei den an den Arbeitsgerichten anhängigen Fällen zeigt sich eine bemerkenswert hohe Quote von Fällen, in denen das Arbeitsverhältnis gegen eine Abfindungszahlung aufgelöst wurde.

Insgesamt ist festzustellen, dass die Zielsetzung der Neuregelungen zur Elternzeit, die Teilzeiterwerbstätigkeit während der Elternzeit zu stärken und insbesondere eine Elternzeit durch Väter zu unterstützen, in ersten Ansätzen erreicht wird. Eltern, Unternehmen, Arbeitgeberverbände und auch die Landesarbeitsgerichte stellen keine gravierenden Schwierigkeiten bei der Umsetzung der neuen Elternzeitregelungen fest. Damit haben sich die Neuregelungen der §§ 15 und 16 BErzGG in der Praxis bewährt. Die Vorschriften leisten einen wichtigen Beitrag zur besseren Balance zwischen Familie und Beruf. Sie ermöglichen den Eltern, eine individuelle Arbeitsteilung zwischen Familie und Beruf zu finden und diese gegenüber ihrem Arbeitgeber durchzusetzen.

Allerdings bestehen in anderen Bereichen Hemmnisse, die einer Vereinbarkeit von Familie und Beruf trotz der Neuregelungen zur Elternzeit entgegenstehen. Diese überlagern die Elternzeitregelungen und verhindern in vielen Familien eine Ausschöpfung der rechtlichen Möglichkeiten zur Gestaltung der Elternzeit nach §§ 15 und 16 BErzGG. Die Realisierung der Ziele durch die Neuregelungen können nicht allein durch gesetzliche Vorgaben zur Elternzeit erreicht werden. In allen Politikbereichen bedarf es einer breiten gesellschaftlichen Strategie, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern.

Die dem Bericht zu Grunde liegende Studie hat einen Handlungsbedarf für familienpolitische Maßnahmen aufgezeigt, mit denen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterstützt werden kann. Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) hat bereits als Konsequenz folgende flankierende Maßnahmen in die Wege geleitet:

– Mit gezielter und frühzeitiger Informationspolitik sollen möglichst alle Eltern verstärkt rechtzeitig über die

[40] In knapp 28 % aller Betriebe arbeiten weniger als 15 Mitarbeiter.

Regelungen zur Elternzeit informiert werden. Es soll sichergestellt werden, dass eine kurze Übersicht über die wichtigsten Regelungen mit Hinweisen auf weitere Informationen insbesondere in Praxen der Gynäkologen und Geburtsabteilungen der Krankenhäuser bereit liegen. Die Eltern können sich dann bereits während der Schwangerschaft ausreichend über die verschiedenen Möglichkeiten der Elternzeitgestaltung informieren.

– Der Informationsprozess soll durch einen Elternzeitrechner (vgl. Kapitel F) unterstützt werden, der auf der Homepage des BMFSFJ zur Verfügung gestellt werden soll. Die Eltern können sich mit dessen Hilfe die finanziellen Folgen einer unterschiedlichen Arbeitszeitaufteilung unter Berücksichtigung des Bundeserziehungsgeldes berechnen lassen. Damit ist eine finanzielle Transparenz der Elternzeitgestaltung gegeben, und den Eltern wird eine wirtschaftlich sinnvolle Planung ermöglicht. Da die finanziellen Aspekte den wichtigsten Grund für die gewählte Arbeitsteilung darstellen, ist eine solche Informationsquelle besonders nützlich.

– Wegen des kurzen Geltungszeitraums der Regelungen seit 2001 können Fakten zur Dauer der Elternzeit und zur Möglichkeit einer Übertragung von bis zu zwölf Monaten der Elternzeit auf einen Zeitpunkt bis zum achten Geburtstag des Kindes erst bei einer späteren Befragung erhoben werden. Dann wird voraussichtlich die Anzahl von Vätern in Elternzeit schon wegen des Alters der Kinder höher ausfallen.

– Von zentraler Bedeutung für die Inanspruchnahme von Elternzeit bzw. Teilzeit während der Elternzeit entsprechend den Wünschen der Eltern ist eine wesentliche Verbesserung der Kinderbetreuungssituation.

– Darüber hinaus ist eine Verbesserung der Maßnahmen notwendig, die Eltern während der Elternzeit „Unternehmensnähe“ ermöglichen. Die Eltern sollen die Entwicklung im Arbeitsleben während der Familienphase nachvollziehen können, damit sie bei Rückkehr in den Beruf sowohl bei ihrem Arbeitgeber als auch für ihre berufliche Entwicklung keinen Nachteil wegen der Freistellungsphase haben. Über eine Ausweitung derartiger Maßnahmen sowie eine Förderung von Teilzeiterwerbstätigkeit in Unternehmen wird im Rahmen der vom BMFSFJ koordinierten „Allianz für die Familie“ zu befinden sein.

VI. Literatur

Annuß, Georg/Thüsing, Gregor (2002): Teilzeit- und Befristungsgesetz – Kommentar. Heidelberg.

Auer, Manfred (2000): Vereinbarungskarrieren. Eine karrieretheoretische Analyse des Verhältnisses von Erwerbsarbeit und Elternschaft. Hampp: München, Mering.

Auth, Diana (2001): Wandel im Schneckentempo. Arbeitszeitpolitik und Geschlechtergleichheit im deutschen Wohlfahrtsstaat. Leske + Budrich: Opladen.

Becker, Irene (2002): Frauenerwerbstätigkeit hält Einkommensarmut von Familien in Grenzen. In: Vierteljahreshefte zur Wirtschaftsforschung 71 (2002), 1, S.126–146.

Beckmann, Petra (2001): Neue Väter braucht das Land! Wie stehen die Chancen für eine stärkere Beteiligung der Männer am Erziehungsurlaub? In: IAB Werkstattbericht 11/2001, N. 6 (2.5.2001).

Beckmann, Petra (2002): Zwischen Wunsch und Wirklichkeit. Tatsächliche und gewünschte Arbeitszeit-modelle von Frauen mit Kindern liegen immer noch weit auseinander. In: IAB-Werkstattberichte 12/3.9.2002.

Beckmann, Petra; Beate Kurz (2001): Erwerbstätigkeit von Frauen. Die Betreuung der Kinder ist der Schlüssel. In: IAB Kurzbericht. Nr. 10/15.6.2001.

Beckmann, Petra; Gerhard Engelbrech (2001): Die schwierige Balance: Frauen zwischen Beruf und Familie – neue Zahlen zur Rückkehr von Frauen in ihren Beruf nach dem Erziehungsurlaub. In: Personalführung, 34/2001, 6, 118–129.

Beckmann, Petra; Gerhard Engelbrech (2002): Chancengleichheit als spezifisches Forschungsfeld und Querschnittsaufgabe (Gender Mainstreaming) in der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. In: Kleinhenz, Gerhard (Hrsg.): IAB-Kompendium Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. BeitrAB 250, S.347–356.

Bertelsmann Stiftung (2002) (Hrsg.): Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Benchmarking Deutschland aktuell. Verlag Bertelsmann Stiftung: Gütersloh.

Berthold, Norbert; Rainer Fehn (2002): Familienpolitik: Ordnungspolitische Leitplanken im dichten Nebel des Verteilungskampfes. In: Vierteljahreshefte zur Wirtschaftsforschung 71 (2002), 1,S.26–42.

Bertram, Hans (1997): Familien leben. Neue Wege zur flexiblen Gestaltung von Lebenszeit, Arbeitszeit und Familienzeit. Verlag Bertelsmann Stiftung: Gütersloh.

Bielenski, Harald (2000): Erwerbswünsche und Arbeitszeitpräferenzen in Deutschland und Europa. Ergebnisse einer Repräsentativbefragung. In: WSI Mitteilungen 53/2000, Nr. 4, 228–237.

Bielenski, Harald; Gerhard Bosch/Alexander Wagner (2001): Beschäftigung und Arbeitszeit in Europa. URL: http://www.eurofound.ie/publications/files/EF0158DE.pdf

Bielenski, Harald; Gerhard Bosch/Alexander Wagner (2002) (Hrsg.): Wie die Europäer arbeiten wollen. Erwerb und Arbeitszeitwünsche in 16 Ländern. Campus: Frankfurt/M./New York.

Boewer, Dietrich (2002): Teilzeit- und Befristungsgesetz, Kommentar für die Praxis. Frechen-Königsdorf.

Bosch, Gerhard; Alexandra Wagner (2002): Konvergenz der Arbeitszeitwünsche in Westeuropa. Konturen eines neuen Arbeitszeitstandards. URL: http://iat-info.iatge.de/iat-report/2002/report2002-01.html (5.2.2002).

Büchel, Felix; C. Katharina Spieß (2002): Form der Kinderbetreuung und Arbeitsmarktverhalten von Müttern in West- und Ostdeutschland. Kohlhammer: Stuttgart.

Büchel,. Felix, C. Katharina Spieß (2002): Kindertageseinrichtungen und Müttererwerbstätigkeit – Neue Ergebnisse zu einem bekannten Zusammenhang. In: Vierteljahreshefte zur Wirtschaftsfor-schung 71 (2002), 1, S. 95–113.

Buchner, Herbert/Becker, Ulrich (2003): Mutterschutzgesetz und Bundeserziehungsgeldgesetz, 7. Auflage. München.

Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung beim Statistischen Bundesamt (2003): Aspekte der Frauenerwerbstätigkeit im Jahr 2000. In: BiB-Mitteilungen 2/2003, S. 11–24.

Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung (2001)(Hrsg.): Teilzeit. Ein teurer Spaß? Pressemitteilung vom 26.09.2001

Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung (2002) (Hrsg.): Teilzeit – Neue Perspektiven. Menschen – Motive – Modelle. Brosch.: Bonn.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2001) (Hrsg.): Familienfreundliche Maßnahmen im Betrieb. Eine Handreichung für Unternehmensleitungen, Arbeitnehmervertreter und Beschäftigte. Brosch.: Bonn.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2001) (Hrsg.): Dokumentation des Bundeswettbewerbs „Der familienfreundliche Betrieb 2000: Neue Chancen für Frauen und Männer“. Brosch.: Bonn.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2002) (Hrsg.): Erziehungsgeld, Elternzeit. Das neue Bundeserziehungsgeldgesetz für Eltern mit Kindern ab Geburtsjahrgang 2001. Brosch.: Berlin.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2002) (Hrsg.): Die neue Elternzeit. Ein Leitfaden für die Praxis. Brosch: Berlin.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2002) (Hrsg.): Mutterschutzgesetz. Leitfaden zum Mutterschutz. Brosch.: Berlin.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2002) (Hrsg.): Staatliche Hilfen für Familien. Wann? Wo? Wie?. Brosch.: Berlin.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2003) (Hrsg.): Die Familie im Spiegel der amtlichen Statistik. Kurzfassung. Brosch.: Wiesbaden.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Bayrisches Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung (1999) (Hrsg.): Väter und Erziehungsurlaub. Brosch.: Stuttgart.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Statistisches Bundesamt (2003) (Hrsg.): Wo bleibt die Zeit? Die Zeitverwendung der Bevölkerung in Deutschland 2001/02. Brosch.: Wiesbaden.

Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (2001) (Hrsg.): Zwei Jahre Teilzeit- und Befristungsgesetz. In: Bundesarbeitsblatt 11/2001

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (2001) (Hrsg.): Chancen für Frauen in der Wirtschaft. Empfehlungen für eine an Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit orientierte Personalpolitik. Brosch.: Berlin.

Däubler, Wolfgang/Kittner, Michael/Klebe, Thomas (2004): Betriebsverfassungsgesetz, 9. Auflage. Frankfurt am Main.

Deutscher Bundestag (1985) (Hrsg.): Bundeserziehungsgeld-Gesetzesentwurf der Bundesregierung. Drucksache Nr.10/3792

Deutscher Bundestag (Hrsg.): Bundesdrucksache 350/85

Deutscher Bundestag (Hrsg.): Drucksache Nr.7/2031

Dieterich, Thomas/Hanau, Peter/Schaub, Günther (Hrsg.) (2004): Erfurter Kommentar Arbeitsrecht, 4. Auflage. München.

Düwell, Franz Josef (2002): Die neue Elternzeit in der arbeitsrechtlichen Praxis, AuA, S. 58.

Düwell, Franz Josef (Hrsg.) (2002): Betriebsverfassungsgesetz, Handkommentar. Baden- Baden.

Ebener, Jost (2002): Mutterschutz, Erziehungsgeld, Erziehungsurlaub. Bund: Köln.

Engelbrech, Gerhard (2002): Förderung von Chancengleichheit im Unternehmen: das TOTAL-E-QUALITY Konzept. In: Kleinhenz, Gerhard (Hrsg.): IAB-Kompendium Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, BeitrAB 250, S. 357–370

Engelbrech, Gerhard; Maria Jungkunst (2001): Arbeitsmarktanalyse. Alleinerziehende Frauen haben besondere Beschäftigungsprobleme. In: IAB Kurzbericht. Nr. 2/ 16.2.2001.

Engelbrech, Gerhard; Maria Jungkunst (2001): Erwerbsbeteiligung von Frauen. Wie bringt man Beruf und Kinder unter einen Hut? In: IAB Kurzbericht. Nr. 7/ 12.4.2001.

Engelbrech, Gerhard; Maria Jungkunst (2001): Erziehungsurlaub: Hilfe zur Wiedereingliederung oder Karrierehemmnis? In: IAB-Kurzbericht 26/2001, Nr. 11 (20.6.2001).

Fendrich, Sandra und Schilling, Matthias (2004): Informelle Betreuungssettings in der außerfamilialen Kinderbetreuung. Dortmund.

Fischer, Alfred (2004): Bundespersonalvertretungsgesetz- Gesamtkommentar für den öffentlichen Dienst (GKÖD), Personalvertretungsrecht des Bundes und der Länder.

Flüter-Hofmann, Christiane und Solbrig, Jörn: Wie familienfreundlich ist die deutsche Wirtschaft? In: IDW-Trends 4/2003.

Fthenakis, Wassilios E.; Bernhard Kalicki; Gabriele Peitz (2002): Paare werden Eltern. Die Ergebnisse der LBS-Familien-Studie. Leske + Budrich: Opladen.

Garhammer, Manfred (2001): Arbeitszeit und Zeitwohlstand im internationalen Vergleich. In: WSI Mitteilungen 54/2001, 4, 231-240.

Gaul, Björn/Wisskirchen, Gerlind (2000): Änderung des Bundeserziehungsgeldgesetzes, BB, S. 2466.

Grobys, Marcel/Bram, Rainer (2001) : Die prozessuale Durchsetzung des Teilzeitanspruchs, NZA, S. 1175.

Grönert, Jochem (2002): Erziehungsgeld, Mutterschutz, Elternzeit. Mit aktuellem Rechtsstand. Falken: München.

Groß, Hermann; Eva Munz (2000): Arbeitszeit 2000 in Nordrhein-Westfalen. Auswertung einer telefonischen Befragung von abhängig Beschäftigten, Selbständigen und Erwerbssuchenden des Instituts zur Erforschung sozialer Chancen. Hrsg. vom Ministerium für Arbeit und Soziales, Qualifikation und Technologie des Landes Nordrhein-Westfalen. Brosch.: Düsseldorf.

Hanau, Peter (2001): Offene Fragen zum Teilzeitgesetz, NZA, S. 1168.

Hertie-Stiftung (2003) (Hrsg.): Strategien einer familienbewussten Unternehmenspolitik, Berichtsband. Brosch.: Frankfurt.

Hertie-Stiftung, Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (2001) (Hrsg.): Wettbewerbsvorteil Familienbewusste Personalpolitik. Leitfaden für Mittelständische Unternehmen. Broschüre: Bonn

Hielscher, Volker (2000): Entgrenzung von Arbeit und Leben? Die Flexibilisierung von Arbeitszeiten und ihre Folgewirkungen für die Beschäftigten. Discussion Paper FS II 00-201. WZB: Berlin.

Hufnagel, Rainer (2002): Die Kosten von Kindern und die Kosten einer egalitären Partnerschaft. In: Vierteljahrshefte zur Wirtschaftsforschung 71 (2002), 1, S. 114–125

Ifb – Staatsinstitut für Familienforschung an der Universität Bamberg (2001) (Hrsg.): Work-Life-Balance – neue Aufgaben für eine zukunftsorientierte Personalpolitik. Informationsmodul: Familienfreundliche Maßnahmen. ifb-Materialien 9/2001: Bamberg

Ilbertz, Wilhelm/Widmaier, Ulrich (1999): Bundespersonalvertretungsgesetz mit Wahlordnung unter Einbeziehung der Landespersonalvertretungsgesetze, 9. Auflage. Stuttgart.

John, Birgit; Erich Stutzer (2002): Erwerbsverhalten von Erziehungsurlauberinnen. In: Zeitschrift für Familienforschung, Heft 3/2002.

Jungwirth, Carola (1999): Soll der Erziehungsurlaub verkürzt werden? In: Zeitschrift für Personalforschung 13/1999, S. 188–200.

Kaiser, Dagmar (1996): Anspruch auf Teilzeit wegen Kindererziehung gem. § 15 b Abs. 1 Unterabs. 1 lit. a BAT, ZTR, S. 107.

Kenner, Christina (2004): Erwartungen an einen familienfreundlichen Betrieb. Erste Auswertung einer repräsentativen Befragung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitsnehmern mit Kindern oder Pflegeaufgaben. Düsseldorf.

Kirner, Ellen (2002): Verfassungsrechtliche Maßstäbe der Familienpolitik: die Familie mehr, die traditionelle Ehe weniger fördern. In: Vierteljahreshefte zur Wirtschaftsforschung 71 (2002), 1, S. 52–66.

Kittner, Michael/Däubler, Wolfgang/Zwanziger, Bertram (2001): Kündigungsschutzrecht, 5. Auflage. Frankfurt am Main.

Kittner, Michael/Zwanziger, Bertram (Hrsg.) (2003): Arbeitsrecht- Handbuch für die Praxis, 2. Auflage. Frankfurt am Main.

Klocke, Andreas, Detlev Lück (2001): Lebensstile in der Familie. Brosch.: Bamberg.

Koch, Susanne (2001): Arbeitszeitrealität und Arbeitszeitwünsche von Männern und Frauen. In: Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, IAB-Kurzbericht Nr.10/15.06.2001, S. 49–65.

Küttner, Wolfdieter (2003): Personalhandbuch 2003: Arbeitsrecht, Lohnsteuerrecht, Sozialversicherungsrecht, 10. Auflage. München.

Lehndorff, Steffen (2003): Wie lang sind die Arbeitszeiten in Deutschland? In: IAT-Report 07/2003. URL: http://www.iatge.de/iat-report/2003/report2003-07.pdf

Leßmann, Jochen (2001): Der Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit im neuen Bundeserziehungsgeldgesetz, DB, S. 94.

Lindemann, Achim/Simon, Oliver (2001): Die neue Elternzeit, NJW, S. 258

Lippmann, Christa (2001): Die historische Entwicklung des Erziehungsurlaubs vom Babyjahr zur Elternzeit. In: Konsens – Zeitschrift des Deutschen Akademikerinnenbundes e.V. Heft 01-03/2001.

Marbach, Jan H.; Walter Bien (2002) (Hrsg.): Elternschaft und Geschlecht. Wandel und Entwicklung familialer Lebensformen in Deutschland. DJI-Familiensurvey, Bd. 11 – Ergebnisse der 3. Welle. Leske + Budrich: Opladen.

Meinel, Gernod/Heyn, Judith/Herms, Sascha (2002): Teilzeit- und Befristungsgesetz- Kommentar. München.

Meisel, Peter Georg/Sowka, Hans- Harald (1999): Mutterschutz und Erziehungsurlaub: Kommentar zum Mutterschutzgesetz, zu den Leistungen bei Schwangerschaft und Mutterschaft nach der RVO und zum Bundeserziehungsgeldgesetz, 5. Auflage. Vahlen.

Meyer, Thomas (2002): Moderne Elternschaft – neue Erwartungen, neue Ansprüche. In: Aus Politik und Zeitgeschichte B 22-23/2002 (31.5.2002), 40–46.

Middendorff, Elke (2003): Kinder eingeplant? Lebensentwürfe Studierender und ihre Einstellung zum Studium mit

Kind. HIS Hochschul-Informations-System, Kurzinformation A4/2003. Hannover.

Neumann, Dirk/Fenski, Martin (2003): Bundesurlaubsgesetz, Kommentar, 9. Auflage. München.

Nickel, Hildegard (1996): Frauen. In: Weidenfeld, Werner; Korte Karl-Rudolf (Hrsg.): Handbuch zur deutschen Einheit. Bundeszentrale für politische Bildung: Bonn. S. 316–329

Oberndorfer, Rotraut; Harald Rost (2002): Auf der Suche nach den neuen Vätern. Familien mit nichttraditioneller Verteilung von Erwerbs- und Familienarbeit. Ifb – Forschungsbericht Nr. 5: Bamberg.

Oelmüller, Mark A. (2003): Teilzeitarbeitsrecht nach dem Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge-Vollendeter Interessenschutz für Teilzeitarbeitnehmer? Hamburg.

Ott, Notburga (2002): Luxusgut Kind zwischen Privatinteresse und gesellschaftlicher Verpflichtung – Zu den Kontroversen in der Familienpolitischen Debatte. In: Vierteljahrhefte zur Wirtschaftsforschung 71 (2002), 1, S.11–25.

Peinelt-Jordan, Klaus (1996): Männer zwischen Familie & Beruf – ein Anwendungsfall für die Individualisierung der Personalpolitik. München, Mering.

Peters-Lange, Susanne/Rolfs, Christian (2000): Reformbedarf und Reformgesetzgebung im Mutterschutz- und Erziehungsgeldrecht, NZA, S. 682.

Preis, Ulrich/Gotthardt, Michael (2001): Das Teilzeit- und Befristungsgesetz, DB, S. 145.

Presse- und Informationsamt der Bundesregierung (2002) (Hrsg.): Familie in Deutschland. 100 Vorteile für das Familienleben. Brosch.: Berlin.

Rancke, Friedbert (2001): Die neue Elternzeit – Ein Leitfaden für die Praxis. Berlin.

Reich, Andreas (2000): Personalvertretungsgesetz Sachsen- Anhalt, Kommentar. Bock.

Reiserer, Kerstin/Lemke, Thomas (2001): Erziehungsgeld und Elternzeit – Ein Überblick über die Neuregelungen, MDR, S. 241.

Reiserer, Kerstin/Penner, Andreas (2002): Teilzeitarbeit in der Elternzeit- Ablehnung aus dringenden betrieblichen Gründen nach § 15 BErzGG, BB, S. 1962.

Richardi, Reinhard/Wlotzke, Ottfried (Hrsg.) (2001): Münchener Handbuch Arbeitsrecht, Ergänzungsband Individualarbeitsrecht, 2. Auflage. München.

Riesenhuber, Karl (1995): Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung nach § 15 b BAT, NZA, S. 56.

Rosenschon, Astrid (2001): Familienförderung in Deutschland – eine Bestandsaufnahme. Kieler Arbeitspapier Nr. 1071. IfW: Kiel.

Rudolf, Inge/Rudolf, Klaus (2002): Zum Verhältnis der Teilzeitansprüche nach § 15 BErzGG, § 8 TzBfG, NZA, S. 602.

Rürup, Bert; Sandra Gruescu (2003): Nachhaltige Familienpolitik im Interesse einer aktiven Bevölkerungsentwicklung. Gutachten im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Berlin.

Schaub, Günther (2002): Arbeitsrecht Handbuch, 10. Auflage. München.

Schlachtmann, Arne (1996): Bundespersonalvertretungsgesetz und Zweites Gleichstellungsgesetz, PerV, S. 1.

Schneider, Norbert F.; Heike Matthias-Bleck (2002) (Hrsg.): Elternschaft heute. Gesellschaftliche Rahmenbedingungen und individuelle Gestaltungsaufgaben. Zeitschrift für Familienforschung, Sonderbd. 2. Leske + Budrich: Opladen.

Schulze Buschoff, Karin (1997): Arbeitszeiten - Wunsch und Wirklichkeit in Ost- und Westdeutschland. Discussion Paper FS III 97-410, WZB: Berlin.

Schulze Buschoff, Karin; Inge Weller; Jana Rückert (1998): Das Erwerbsverhalten von Frauen im europäischen Vergleich – Welche Faktoren beeinflussen Arbeitszeiten und Arbeitszeitwünsche. Discussion Paper FS III, S. 98–405, WZB: Berlin.

Schürge, Barbara (1994): Betriebsvereinbarung zur Familienpause, AiB, S. 2.

Seidel, Axel et al. (2003): Betriebswirtschaftliche Effekte familienfreundlicher Maßnahmen – Kosten-Nutzen-Analyse Prognos-Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Brosch.: Köln.

Seifert, Karl- Hein/Hömig, Dieter (2003): Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland, Kommentar, 7. Auflage. Baden-Baden.

Senatsverwaltung für Schule, Jugend und Sport (2001) (Hrsg.): Ratgeber für Familien in Berlin. Brosch.: Berlin.

Seyda, Susanne (2003): Dokumentation, Frauenerwerbstätigkeit und Geburtenverhalten. In: Institut der deutschen Wirtschaft Köln. Heft 2/2003, S. 1–19.

Sowka, Hans- Harald (2000): Der Erziehungsurlaub nach dem neuen Recht- Rechtslage ab dem 1.1.2001, NZA, S. 1185.

Sowka, Hans- Harald (2004): Bundeserziehungsgeldgesetz- Änderungen zur Elternzeit ab 1.1.2004, NZA, S. 82.

Sozialministerium Baden-Württemberg (2001) (Hrsg.): Erziehungsurlaub – Regelungen, Inanspruchnahme und Evaluationen. Brosch.: Stuttgart.

Spieß, C. Katharina ; Jürgen Schupp et al. (2002): Abschätzung der (Brutto-)Einnahmeneffekte öffentlicher Haushalte und der Sozialversicherungsträger bei einem Ausbau von Kindertageseinrichtungen. Gutachten des DIW Berlin. Bonn.

Spieß, C. Katharina, Stefan Bach (2002): Familienförderung – Hintergründe, Instrumente und Bewertungen aus

ökonomischer Sicht. In: Vierteljahrhefte zur Wirtschaftsforschung 71 (2002), 1,S. 7–10.

Statistisches Bundesamt (2002) (Hrsg.): 10 Jahre Erwerbsleben in Deutschland. Zeitreihen zur Entwicklung der Erwerbsbeteiligung 1991-2001, Band 1 – Allgemeiner Teil. Brosch.: Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt (2003) (Hrsg.): Datenreport 2002. Zahlen und Fakten über die Bundesrepublik Deutschland. Schriftenreihe Bd. 376. Bundeszentrale für politische Bildung: Bonn.

Statistisches Bundesamt (2003) (Hrsg.): Leben und Arbeiten in Deutschland – Ergebnisse des Mikrozensus 2002. Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt (2003) (Hrsg.): Zeit für Kinder. Betreuung und Ausbildung von Kindern und Jugendlichen. Schriftenreihe Sozioökonomisches Berichtssystem für eine nachhaltige Gesellschaft, Bd. 3. Metzler/Poeschel: Wiesbaden.

Vaskovics, Laszlo; Harald Rost, Doris Rosenkranz (2000): Was machen junge Väter mit ihrer Zeit? Die Zeitallokation junger Ehemänner im Übergang zur Elternschaft. Ifb-Forschungsbericht Nr. 2: Bamberg.

Vonmont, Anita (2003): Teilzeitarbeit- für Firmen oft kein Geschäft. URL: http://www.snf.ch/downloads/hor/57_22_23_d.pdf

Wagner, Gert G. (2002): Kinderbetreuung und Vorschulerziehung sollten flexibel gestaltet werden – Erziehung muss für Eltern keine ökonomische Last sein. In: Vierteljahreshefte zur Wirtschaftsforschung 71, (2002) 1, S. 43–51.

Wankel, Sibylle (1996): Zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie- Aufgaben und Möglichkeiten der Personalräte, PersR, S. 85.

Weiß, Manfred/Gagel, Alexander (1995): Handbuch für Arbeits- und Sozialrecht. Baden- Baden.

Winterfeld, Rosemarie (2004): Neuregelungen zu Erziehungsgeld und Elternzeit, DB, S. 930.

Zmarzlik, Johannes/Zipperer, Manfred/Viethen, Peter (1986): Mutterschutzgesetz, Mutterschaftsleistung, Bundeserziehungsgeldgesetz, 5. Auflage. Köln.

Zulehner/Volz (1999): Männer im Aufbruch. Wie Deutschlands Männer sich selbst und wie Frauen sie sehen. Ostfildern.

Anhang

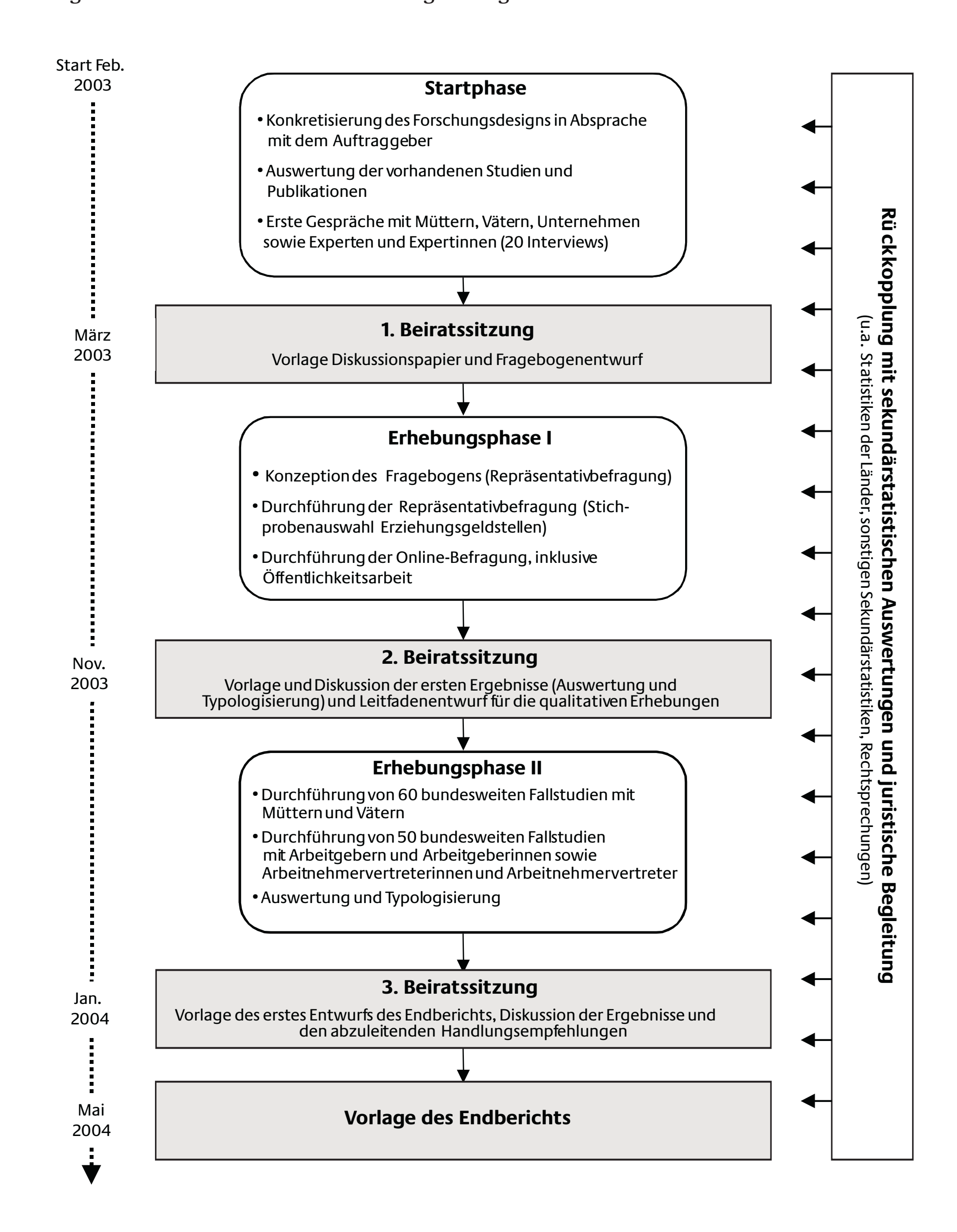
A. Methodisches Vorgehen

Um den komplexen Anforderungen der Studie gerecht zu werden, wurde ein mehrstufiges Untersuchungsdesign gewählt. Nur durch eine Verbindung verschiedener Erhebungsmethoden kann das Thema in seiner Vielschichtigkeit erfasst werden. Die nachfolgende Abbildung zeigt die verschiedenen Untersuchungsbausteine und den zeitlichen Ablauf der Erhebungsphasen.

Zunächst wurde in der Startphase ein umfassendes Quellenstudium durchgeführt, um die Ergebnisse der bislang zum Themengebiet „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ vorliegenden Studien zusammenzustellen. Aufbauend auf die Sekundärauswertungen wurden offene Gespräche mit Müttern, Vätern und Unternehmen geführt, um den aktuellen Diskussionsstand in der Zielgruppe zu eruieren. Die Ergebnisse der Sekundärauswertung und der ersten qualitativen Interviews dienten in erster Linie als Input für die Konzeption der eigenen empirischen Erhebungen. Diese umfassen zwei Erhebungsphasen.

Ein Bestandteil der Erhebungsphase I ist eine Repräsentativbefragung (standardisierte und offene Fragen) von Müttern und Vätern. Über die Erziehungsgeldstellen der Bundesländer wurden knapp 3 300 Fragebögen an zufällig ausgewählte Erziehungsgeldberechtigte[41], die nach

Abbildung 8: Überblick Untersuchungsdesign



Quelle: eigene Zusammenstellung empirica

dem 01. Januar 2001 (In-Kraft-Treten des neuen Gesetzes) ein Kind bekommen haben, versandt. Die Anzahl der verschickten Fragebögen entspricht ca. 0,5 % der relevanten Zielgruppe bzw. der Grundgesamtheit der vorliegenden Untersuchung. Der Rücklauf betrug 753 Fragebögen, wovon 725 auswertbar waren. Das entspricht einer Rücklaufquote von knapp 22 %. Die allgemein gültigen Anforderungen an eine repräsentative Erhebung sind bei der Stichprobengenerierung berücksichtigt worden[42]. Mittels eines statistischen Testverfahrens (logistische Regression) konnte ermittelt werden, welche Faktoren zu welcher Arbeitsteilung führen.

Da einige Teilgruppen in der Grundgesamtheit und somit in der Zufallsstichprobe quantitativ in nur sehr geringem Umfang vertreten sind (z. B. Alleinerziehende, Eltern, die eine nichttraditionelle Arbeitsteilung gewählt haben), reicht die Repräsentativbefragung nicht aus, um detaillierte Aussagen zu diesen Gruppen treffen zu können. Da speziell die Eltern, die eine nichttraditionelle Arbeitsteilung wählen und im Sinne der Vereinbarkeit von Familie und Beruf von besonderem Interesse für die Studie sind, wurde die Repräsentativbefragung um eine Online-Befragung im Internet erweitert. Typischerweise ist es so, dass Personen, die sich vom Thema der Befragung durch persönliche Betroffenheit angesprochen fühlen, verstärkt an solchen Befragungsaktionen teilnehmen. Dieser Effekt konnte in der Online-Befragung genutzt werden.

An der Online-Befragung haben sich insbesondere Personen beteiligt, die nichttraditionelle Lösungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf gewählt haben. Somit ist es möglich, mit der mittels Online-Befragung generierten geschichteten Stichprobe differenzierte Aussagen auch zu den in der Repräsentativbefragung quantitativ gering besetzten „Elternzeittypen“ treffen zu können.[43] Dabei geht es nicht um die Quantifizierung der einzelnen Gruppen, sondern um Aussagen zum Entscheidungsprozess und zu den Erfahrungen mit besonderen Elternzeitmodellen. An der Online-Befragung haben sich gut 3 000 Personen beteiligt. Allerdings war die Zahl der Personen, die die Befragung frühzeitig abgebrochen hat sehr hoch, so dass knapp 1 500 Online-Fragebögen ausgewertet werden konnten.

Die Repräsentativbefragung wurde unter anderem im Hinblick auf Elternzeitmodelle und -typen ausgewertet. Zur weiteren Exploration, insbesondere der Erklärung der Wirkungszusammenhänge, die zur Wahl einer bestimmten Arbeitsteilung bzw. Elternzeitmodells führen, wurden im Rahmen der Erhebungsphase II 60 bundesweite Fallstudien mit Müttern und Vätern (entsprechend der Elternzeitmodelle und -typen differenziert) erstellt. Im Mittelpunkt dieser Erhebungsphase steht die Frage, in welchen konkreten Konstellationen welche Motivationen, Einstellungen und Wechselbeziehungen bei der Entscheidung für eine bestimmte Arbeitsteilung zwischen Familie und Beruf von Bedeutung sind.

Um die unternehmerische Perspektive auf die Neuregelungen zur Elternzeit zu berücksichtigen, wurden 50 Fallstudien mit Unternehmen durchgeführt. Die Unternehmen wurden branchen- und beschäftigungsproportional ausgewählt (zur Verteilung der Beschäftigten nach Betriebsgrößen und Wirtschaftszweigen vgl. Tabelle 20).

Begleitet wurde die vorliegende Untersuchung von einem wissenschaftlichen Beirat, der mit einem möglichst breit gestreuten Personenkreis aus Wissenschaft, Wirtschaft und öffentlicher Hand besetzt war.

Außerdem erfolgte parallel zu den empirischen Erhebungen eine Auswertung der Rechtsprechung zur Elternzeit. Diese juristische Begleitung wurde von Herrn Prof. Dr. Wolfhard Kohte, Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg, einem ausgewiesenen Experten im Arbeitsrecht, durchgeführt.

A.1 Stichprobengenerierung: Repräsentativ- und Online-Befragung

Die im Rahmen der Repräsentativbefragung zu befragenden Personen setzten sich aus den Müttern und Vätern zusammen, die nach dem 1. Januar 2001 (In-Kraft-Treten des neuen Gesetzes) ein Kind bekommen haben. Adressdaten, die benötigt werden, um eine Zufallsstichprobe aus dieser für die Untersuchung relevanten Gruppe zu generieren, werden nicht zentral erfasst. Im Zuge der Konzeption des Untersuchungsdesigns wurden mehrere Verfahren der Stichprobengenerierung diskutiert.

Als sinnvoll erwies sich die Stichprobengenerierung über die Adressbestände der Erziehungsgeldstellen. Im Jahr 2001 wurden in Deutschland insgesamt 734 475[44] Kinder geboren. Laut Erziehungsgeldstatistik wurden 650 000[45] Erziehungsgeldanträge für das erste Lebensjahr des Kindes bewilligt. Die Quote der Inanspruchnahme von Erziehungsgeld im Verhältnis zur Anzahl der Geburten beträgt ca. 90 bis 92 %[46]. Eine Stichprobengenerierung über das Merkmal „Inanspruchnahme Erziehungsgeld“ ist deshalb möglich.

---

[41] 90–92 % der Eltern, die nach dem 01.01.2001 ein Kind bekommen haben, nehmen das Erziehungsgeld in Anspruch (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: „Bundesstatistik Erziehungsgeld 2001“).

[42] Detaillierte Erläuterungen zur Stichprobengenerierung der Repräsentativbefragung befinden sich im Kapitel A.1. Die Daten der Repräsentativbefragung wurden mit dem Mikrozensus gewichtet.

[43] Weitere Erläuterungen zur Durchführung der Online-Befragung und zur Auswertung sowie Aussagekraft der zwei Stichproben der Repräsentativbefragung (Zufallsstichprobe) und der Online-Befragung (geschichtete Stichprobe) befinden sich im Kapitel A.1.

[44] Quelle: Statistisches Bundesamt

[45] Durch die Gesetzesnovellierung zum 01.01.2001 kann die Anzahl der Bewilligungen von Erziehungsgeld nur geschätzt werden. Da zwischen dem Tag der Antragsstellung und der Bewilligung mehrere Wochen liegen können, kommt es im Jahr 2001 noch zur Bewilligung von Erziehungsgeldanträgen für Geburten aus dem Jahr 2000, die in die Statistik nicht einfließen. Erst ab 2002 wird sich diese Verschiebung wieder ausgleichen. Andere Datenquellen lagen zum Zeitpunkt der Konzeption der empirischen Untersuchung dieser Studie nicht vor.

[46] Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: „Bundesstatistik Erziehungsgeld 2001“.

Daher erfolgte die Generierung der Zufallsstichprobe über die Adressbestände der Erziehungsgeldstellen. Neben den bewilligten Erstanträgen wurden in die Stichprobenauswahl auch die Fälle einbezogen, deren Erziehungsgeldantrag aufgrund der Überschreitung der Einkommensgrenzen abgelehnt wurde. Wir schätzen den Anteil der Eltern bzw. der Grundgesamtheit, die auf diesem Wege in die Generierung der Zufallsstichprobe einbezogen wurde, auf 95 %. Diese Zufallsstichprobe und die durchgeführte schriftliche Befragung entspricht somit den allgemein gültigen Repräsentativitätskriterien.

Da die Generierung der Stichprobe allein über die Adressbestände der Erziehungsgeldstellen relativ kostenaufwendig ist, wurde als weiteres Erhebungsinstrument eine Online-Befragung im Internet durchgeführt. Um Aussagen zu bestimmten Gruppen innerhalb der Stichprobe treffen zu können, benötigt man eine gewisse Fallzahl. Möchte man beispielsweise Aussagen zur relativ kleinen Gruppe der Väter in Elternzeit machen, so müsste die Fallzahl der repräsentativen Befragung extrem erhöht werden, um genügend Fälle dieser Gruppe in der Stichprobe zu haben. Aus diesem Grund bietet sich zusätzlich zur repräsentativen Zufallsstichprobe über die Erziehungsgeldstellen eine geschichtete Stichprobe an, die mittels Online-Befragung im Internet generiert wurde. Bestimmte Gruppen sind im Datensatz der Online-Befragung überrepräsentiert, so dass Aussagen über bestimmte Gruppen (z. B. Aussagen über verschiedene Elternzeittypen) getroffen werden können. Für die Berechung von Quantitäten bezüglich der Grundgesamtheit (also alle Mütter und Väter, die nach dem 1.1.2001 ein Kind bekommen haben) wurden die Daten der Online-Befragung nicht verwendet.

Durch das Nebeneinander von Repräsentativbefragung (basierend auf einer Zufallsstichprobe aus den Adressbeständen der Erziehungsgeldstellen) und der Online-Befragung im Internet (geschichtete Stichprobe, in der bestimmte Gruppen überproportional vertreten sind), können sowohl Quantitäten als auch detaillierte Aussagen zu einzelnen speziellen Gruppen berechnet werden.

Generierung der Zufallsstichprobe (Repräsentativbefragung) über die Erziehungsgeldstellen im Detail – Gewinnung der Datenbasis

Die Durchführung des Bundeserziehungsgeldgesetzes ist Ländersache. In den einzelnen Bundesländern sind die Erziehungsgeldstellen unterschiedlichen Behörden zugeordnet. Während beispielsweise in Brandenburg die Jugendämter der Landkreise, kreisfreien Städte und großen kreisangehörigen Städte für das Erziehungsgeld zuständig sind, hat das Land Baden-Württemberg die Vergabe zentral über die Landeskreditbank Baden-Württemberg geregelt.

Der Versand der Fragebögen muss aus Datenschutzgründen über die Erziehungsgeldstellen erfolgen. Daher wurden vom Bundesministerium und empirica alle 236 Erziehungsgeldstellen angeschrieben und aufgefordert, die Untersuchung zu unterstützen. Es haben sich genügend Erziehungsgeldstellen bzw. Landesämter bereit erklärt, die Verschickung zu unterstützen.

Aufgrund der großen Resonanz seitens der Erziehungsgeldstellen kann die Zufallsauswahl der Befragungsteilnehmer und der Versand der Fragebögen in folgender Weise erfolgen:

1. Die Anzahl der Fragebögen bzw. die Länderquote (vgl. Abbildung 9), die in einem Bundesland verteilt werden, richtet sich nach dem Anteil der Erziehungsgeldempfänger und dem Anteil der lebend geborenen Kinder[47] aus dem Jahre 2001 (Beispiel: In Baden-Württemberg beträgt die berechnete Länderquote 13 %, dementsprechend wurden in Baden-Württemberg über die zentrale Erziehungsgeldstelle 13 % der Fragebögen verteilt).
2. In den Bundesländern mit mehr als einer Erziehungsgeldstelle wurde die Länderquote auf die Erziehungsgeldstellen verteilt, die sich bereit erklärt haben, die Verschickung der Fragebögen zu organisieren.
3. Die Verteilung der Länderquote auf die teilnehmenden Erziehungsgeldstellen erfolgte anhand einer Auswertung des Mikrozensus 2001 (Bevölkerungsverteilung nach Gemeindegrößen), um regionale Verzerrungen innerhalb der Bundesländer zu vermeiden. (Beispiel: In Niedersachen haben sich von insgesamt 89 Erziehungsgeldstellen 14 an der Aktion beteiligt. Die zu verschickenden Fragebögen wurden nicht gleichmäßig auf die 14 Ämter verteilt. Es wurden Quoten entsprechend der Bevölkerungsverteilung im Einzugsbereich der Erziehungsgeldstellen ermittelt.)
4. Die Erziehungsgeldstellen haben nach dem Zufallsprinzip aus ihren Datenbeständen der Erstanträge 2001 und 2002 Erziehungsgeldempfänger bzw. Erstantragsteller ausgewählt und einen Fragebogen an diese Personen bzw. Haushalte geschickt.

Auf diesem Wege wurden 0,5 % aller Erziehungsgeldberechtigten (3 263 Personen bzw. Haushalte) angeschrieben und zur Teilnahme eingeladen.

Generierung der geschichteten Stichprobe im Internet mittels Online-Befragung

Um Aussagen zu den verschiedenen Fragestellungen treffen zu können und um verschiedenen Typen und Modelle der Inanspruchnahme der Elternzeit zu identifizieren, muss eine gewisse Größe der Stichprobe bzw. Anzahl der beantworteten Fragebögen erreicht werden. Aus diesem Grund wird in den letzten Jahren bei ähnlich umfangreichen Studien verstärkt das Instrument der Online-Befragung eingesetzt. Man erreicht schnell und direkt eine große Zahl von Befragten bei vergleichsweise geringen Kosten. Jedoch sind Online-Befragungen typischerweise nicht repräsentativ: Die Einschränkung ergibt sich als erstes durch die Voraussetzung eines Internetzugangs. Ein kontrolliertes Auswahlverfahren existiert nicht.

[47] Aufgrund der Gesetzesnovellierung zum 01.01.2001 liegen für die einzelnen Bundesländer gesicherte Zahlen lediglich für ca. 88 % der bewilligten Erstanträge vor. Aus diesem Grund wurden zur Berechnung der Länderquoten die Anteile der lebend geborenen Kinder in 2001 mit berücksichtigt.

Abbildung 9: Verteilungsschlüssel der Fragebögen nach Bundesländern[48]

	Lebend geborene Kinder	Erziehungs-geldempfänger	Anteil lebend geborene Kinder in %	Anteil Erziehungsgeld-berechtigte in %	Berechnete Länderquote
Baden-Württemberg	101.366	64.931	14%	11%	13%
Bayern	115.964	98.872	16%	17%	16%
Berlin	28.626	26.333	4%	5%	4%
Brandenburg	17.693	15.214	2%	3%	3%
Bremen	5.831	4.708	1%	1%	1%
Hamburg	15.787	9.397	2%	2%	2%
Hessen	56.228	38.277	8%	7%	7%
Mecklenburg-Vorpommern	12.968	10.275	2%	2%	2%
Niedersachsen	75.239	53.445	10%	9%	10%
Nordrhein-Westfalen	167.752	149.258	23%	26%	24%
Rheinland-Pfalz	35.781	22.271	5%	4%	4%
Saarland	8.196	7.677	1%	1%	1%
Sachsen	31.943	24.661	4%	4%	4%
Sachsen-Anhalt	18.073	13.926	2%	2%	2%
Schleswig-Holstein	25.681	18.096	3%	3%	3%
Thüringen	17.350	13.215	2%	2%	2%
Deutschland gesamt	**734.478**	**570.556[1]**	**100%**	**100%**	**100%**

[1] Lediglich ca. 88 % der bewilligten Fälle.

Quelle: Statistisches Bundesamt, eigene Berechung empirica

Personen, die sich vom Thema der Befragung durch persönliche Betroffenheit angesprochen fühlen, nehmen zudem verstärkt an solchen Befragungsaktionen teil. Dieser Effekt konnte in der Online-Befragung genutzt werden. An der Online-Befragung haben sich insbesondere Personen beteiligt, die sich intensiv mit dem Thema Elternzeit und der Arbeitsteilung zwischen den Partnern auseinander gesetzt haben. Der in der Online-Stichprobe enthaltene Anteil an Personen, die eine nichttraditionelle Arbeitsteilung nach der Geburt eines Kindes wählen, ist überdurchschnittlich. Mittels der Daten aus der Online-Befragung können somit Aussagen zu den einzelnen Gruppen getroffen werden (Beispielsweise: Welche Faktoren begünstigen oder hemmen die Wahl eines bestimmten Elternzeitmodells?). Quantitäten (Wie viele Personen/Haushalte wählen ein bestimmtes Elternzeitmodell?) werden allein durch die Repräsentativbefragung ermittelt.

Die Online-Befragung war von diversen Internet-Seiten, die sich mit den Themen Familie und Beruf beschäftigen, zu erreichen. Insgesamt haben ca. 150 Anbieter (Gewerkschaften, Verbände, Zeitschriften, Job-Portale, Diskussionsforen zum Thema Elternschaft etc.) von Internetseiten, die Online-Befragung unterstützt und mit redaktionellen Beiträgen auf die Befragung aufmerksam gemacht. Außerdem war die Online-Befragung mit den Internetseiten des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und den Internetseiten der zuständigen Landesministerien verlinkt.

A.2 Gewichtung mit dem Mikrozensus

Die Daten der Repräsentativbefragung wurden anhand der Mikrozensus-Daten 1998 gewichtet (vgl. Abbildung 10). Die Gewichtung erfolgte anhand der Kriterien „Berufsausbildung des Mannes“ „Berufsausbildung der Frau“, „Haushaltsnettoeinkommen“, „Haushaltstyp“ und „Beschäftigung im öffentlichen Dienst“.

[48] Berechnung der Länderquote: Die Verteilung der Erziehungsgeldempfänger auf die Bundesländer liegt in 2001 lediglich für ca. 88 % der bewilligten Erstanträge vor. Durch die Gesetzesnovellierung zum 01.01.2001 kam es zu Verzögerungen in der Bearbeitung der Erstanträge, so dass die Anzahl der Bewilligungen nicht abschließend beziffert werden kann. Laut Schätzungen des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend beläuft sich die Zahl der bewilligten Erstanträge auf 650 000. Die Länder bestätigten diese Hochrechnung auf der Bund-Länder-Tagung im September 2002. Da nicht davon ausgegangen werden kann, dass der „Rückstau“ bei der Bearbeitung der Erziehungsgeldanträge in jedem Bundesland in gleichem Ausmaß erfolgt ist, wurden zur Berechnung des Verteilungsschlüssels bzw. der Länderquote die Zahlen der lebend geborenen Kinder hinzugezogen. Es ist zu vermuten, dass der Anteil der Erziehungsgeldempfänger proportional zu den Anteilen der lebend geborenen Kinder ist.

Abbildung 10: Gewichtung der Repräsentativbefragung anhand des Mikrozensus

		Verteilung		
		Mikrozensus 1998	Repräsentativ-befragung ungewichtet	Repräsentativ-befragung gewichtet
Mann im öffentlichen Dienst beschäftigt	nein	85%	68%	86%
	ja	15%	32%	14%
Frau im öffentlichen Dienst beschäftigt	nein	81%	50%	81%
	ja	19%	50%	19%
Haushaltstyp	Paar mit Kindern	92%	90%	92%
	allein erziehend	8%	10%	7%
Berusausbildung des Mannes	kein Mann im Haushalt	8%	10%	8%
	keine Ausbildung/keine Angabe	15%	10%	13%
	nicht-akademische Ausbildung	61%	59%	64%
	akademische Ausbildung	17%	22%	16%
Berufsausbildung der Frau	keine Frau im Haushalt	0%	0%	0%
	keine Ausbildung/keine Angabe	24%	8%	21%
	nicht-akademische Ausbildung	64%	68%	68%
	akademische Ausbildung	12%	24%	11%
Haushalts-nettoeinkommen	keine Angabe	4%	13%	4%
	unter 716 €	4%	7%	4%
	716 € bis unter 1.278 €	15%	14%	14%
	1.278 € bis unter 2.045 €	41%	24%	42%
	2.045 € bis unter 2.812 €	24%	26%	24%
	über 2.812 €	13%	16%	12%

Quelle: Statistisches Bundesamt Mikrozensus 1998, eigene Erhebungen und Berechnungen empirica

A.3 Methodik der Fallstudien mit Müttern und Vätern

Die vertiefenden Fallstudien wurden im Anschluss an die Repräsentativbefragung und die Online-Befragung durchgeführt. Insgesamt wurden 60 vertiefende Gespräche mit Müttern und Vätern geführt, die im Zeitraum 1. Januar 2001 bis 30. Juni 2003 ein Kind bekommen haben. Berücksichtigt wurden Paare und Alleinerziehende, die ihr erstes oder ein weiteres Kind in diesem Zeitraum bekommen haben. Die Auswahl der Gesprächspartner erfolgte über persönliche Kontakte und die standardisierten Befragungen. Den Teilnehmern und Teilnehmerinnen an der Online-Befragung und der schriftlichen Repräsentativbefragung wurde die Möglichkeit eingeräumt, sich bei Interesse als Gesprächspartner zur Verfügung zu stellen. Insgesamt haben sich 333 Personen/Haushalte zu einem vertiefenden Gespräch bereiterklärt. Somit war gesichert, dass die in der Repräsentativbefragung ermittelten Typologisierungen im Rahmen der Fallstudien vertieft und differenziert werden konnten. Leider konnten nicht alle Eltern in der persönlichen Befragung berücksichtigt werden. Im Vergleich zu der standardisierten Befragung (schriftlich oder im Internet) zielten die Fallstudien stärker auf die Motivationen, Einstellungen und Wechselbeziehungen zwischen den sich gegenseitig beeinflussenden Faktoren ab, die bei der Entscheidung für eine bestimmte Arbeitsteilung zwischen Familie und Beruf von Bedeutung sind.

A.4 Methodik der Fallstudien mit Unternehmen

Parallel zu den Fallstudien mit Müttern und Vätern wurden bundesweit weitere Gespräche mit Vertretern von 50 Unternehmen (Personalverantwortliche, Betriebsräte) geführt. Die Unternehmen wurden beschäftigungs- und branchenproportional ausgewählt (vgl. Tabelle 20).

Die in der Repräsentativbefragung aus den Angaben der Eltern zum Unternehmen ermittelten Typologisierungen wurden vertieft und um die unternehmerische Perspektive erweitert.

Tabelle 20: Prozentuale Verteilung der Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen und Wirtschaftsabteilungen in Deutschland (Stand 31.06.2002)

Wirtschaftszweig	Betriebsgrößenklasse (Betriebe mit ... Beschäftigten)					
	bis 15 Beschäftigte	16 bis 49 Beschäftigte	50 bis 99 Beschäftigte	100 bis 499 Beschäftigte	ab 500 Beschäftigte	Insgesamt Beschäftigte
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	0,70%	0,27%	0,12%	0,10%	0,01%	**1,21%**
Bergbau und verarbeitendes Gewerbe	2,20%	1,79%	1,74%	5,30%	5,29%	**16,31%**
Energie und Wasserversorung	0,10%	0,12%	0,13%	0,35%	0,36%	**1,05%**
Baugewerbe	3,60%	1,43%	0,77%	0,90%	0,17%	**6,86%**
Handel- und Gastgewerbe	9,15%	4,39%	3,19%	5,83%	5,09%	**27,64%**
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	1,51%	0,89%	0,68%	1,38%	1,10%	**5,56%**
Kredit- und Versicherungswesen	0,53%	0,35%	0,38%	1,21%	1,45%	**3,93%**
Grundstückswesen, Vermietung, DL für Unternehmen	3,97%	1,79%	1,45%	2,57%	1,11%	**10,88%**
Öffentliche Verwaltung und ähnliches	0,46%	0,74%	0,84%	2,33%	1,89%	**6,25%**
Öffentliche und private DL (ohne öffen. Verwal.)	5,65%	2,22%	2,28%	4,97%	5,18%	**20,29%**
Sonstiges	0,01%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	**0,01%**
Insgesamt	**27,87%**	**13,97%**	**11,58%**	**24,95%**	**21,63%**	**100,00%**

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit 2002, eigene Berechnung empirica

A.5 Sonderauswertung des Mikrozensus

Vorbemerkung zur Datengrundlage

Eine Auswertung des Mikrozensus zum Thema Elternzeit erweist sich als problematisch. Die quantitative Abschätzung der Inanspruchnahme der Elternzeit ist unseres Erachtens aus folgenden Gründen mit dem Mikrozensus nicht möglich:

– Da die Mikrozensusdaten Ergebnisse für eine feste Berichtswoche sind, wird die Inanspruchnahme der Elternzeit im Jahresverlauf nicht erfasst. Die „Trefferquote“ der Frauen in Elternzeit in der Berichtswoche liegt nach unseren Berechungen bei 97 %, bei den Männern bei 66 %.[49]

– Der Zeitraum zwischen dem In-Kraft-Treten des Gesetzes und dem Erhebungszeitraum des Mikrozensus (eine Woche im April jeden Jahres) beträgt nur 16 Monate. Die Teilgruppe der Mütter und Väter ist demnach sehr gering und die Fehleranfälligkeit der Auswertungen entsprechend hoch.

– Die Fragestellungen im Mikrozensus sind nicht auf die Erfassung von Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit zugeschnitten. Wir vermuten, dass Väter und Mütter, die während der Elternzeit in Teilzeit arbeiten, nicht vollständig erfasst werden und der Mikrozensus demnach die tatsächliche Quote der Inanspruchnahme der Elternzeit unterschätzt.

Ergänzend zu den im Untersuchungsdesign vorgesehenen Primärerhebungen (Repräsentativbefragung, Online-Befragung und Fallstudien) wurde eine Sonderauswertung der Mikrozensusdaten 2002 und 2000 durchgeführt. Die Sonderauswertung ist gemeinsam vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und empirica konzipiert und beim Statistischen Bundesamt in Auftrag gegeben worden.

Eine Analyse der Inanspruchnahme von Elternzeit muss zunächst einmal klären, wie groß die Anzahl relevanter Mütter und Väter ist. In diese Gruppe A fallen alle Elternteile mit Kindern der Geburtsjahre 2001 und später. Anschließend müssen diejenigen herausgefiltert werden, die grundsätzlich anspruchsberechtigt sind – also diejenigen Elternteile, die vor der Geburt abhängig beschäftigt waren (Gruppe B). Erst für diese Untergruppe können dann Aussagen über den Anteil und die Arbeitsaufteilung der Elternteile getroffen werden, die Elternzeit in Anspruch nehmen (Gruppe C).

Allerdings ist zu beachten, dass die Daten für den Mikrozensus 2002 im April 2002, 16 Monate nach dem In-Kraft-Treten der neuen Elternzeitregelungen, erhoben wurden. Der Mikrozensus kann demnach lediglich Aussagen zur Anspruchsberechtigung und zur Inanspruchnahme der Elternzeit für diesen Zeitraum liefern.

Insgesamt weist der Mikrozensus für die Berichtswoche im April 2002 in Gruppe A rund 1,8 Mio. Väter und Mütter aus. Davon erfüllen 1,1 Mio. und damit 60 % aller Elternteile die Voraussetzungen, Elternzeit in Anspruch zu nehmen (vgl. Tabelle 21), wobei davon wiederum (in der Berichtswoche) nur jeder fünfte (19,6 % bzw. 210 Tsd.) seinen Anspruch auch wahrnimmt.

Die Fragen im Mikrozensus beziehen sich auf die Gegebenheiten in einer festen Berichtswoche. In der Regel handelt es sich um eine feiertagsfreie Woche im April des jeweiligen Jahres. Die Ergebnisse des Mikrozensus liefern somit eine Momentaufnahme der Verhältnisse im Frühjahr 2002. Daher kann nicht ermittelt werden, wie

[49] „Hochrechnung“ der Mikrozensusdaten mit den Daten der eigenen Erhebungen zur Dauer der Inanspruchnahme der Elternzeit.

viele Männer und Frauen im Jahresverlauf die Elternzeit in Anspruch genommen haben.

Datenerhebungen werden entweder für Zeitpunkte oder für Zeiträume durchgeführt. Je nach Erhebungsart erhält man deswegen zum Teil recht unterschiedliche Ergebnisse. Ein Beispiel ist die Arbeitslosenstatistik. Man kann entweder zählen, wie viele Personen zu einem Zeitpunkt (z. B. zum 31.12.) Arbeitslosengeld erhalten oder wie viele Personen übers Jahr hinweg insgesamt betroffen waren. Wenn vom 1. Januar bis zum 31. Dezember immer dieselben Personen durchgehend arbeitslos waren, dann erhält man bei der Zeitpunkterhebung dasselbe Ergebnis wie bei der Zeitraumerhebung. Typischerweise trifft dies jedoch nicht zu. Insbesondere bei einer Analyse der Elternzeitquote muss berücksichtigt werden, dass bei weitem nicht alle Elternteile durchgehend bzw. über ein ganzes Jahr hinweg Elternzeit in Anspruch nehmen. Insbesondere im Mikrozensus werden deswegen nicht alle Personen erfasst, die im laufenden Jahr Elternzeit genommen haben, weil hier nur die Verhältnisse innerhalb einer Berichtswoche im April erfasst werden. Eine Mutter beispielsweise, die im Februar 2001 ein Kind bekommen hat und ihre Erwerbstätigkeit für ein Jahr vollständig unterbrochen hat und nach Jahresfrist im Februar 2002 wieder in ihren Beruf zurückgekehrt ist, wird im Mikrozensus nicht als Elternzeitlerin erfasst. Die Stichtagsdaten müssen daher mit der zeitlichen Verteilung[50] der Inanspruchnahme der Elternzeit „hochgerechnet“ werden.

Die Ergebnisse des Mikrozensus konnten jedoch anhand unserer eigenen Erhebungen korrigiert werden. Aus den Auswertungen der schriftlichen Befragungen kann man ableiten, welcher Anteil der Elternzeitler ein, zwei, drei, vier oder mehr Halbjahre lang Elternzeit nimmt und wie die einzelnen Halbjahre auf die Gesamtzeit verteilt werden (am Stück oder mit bestimmten Unterbrechungen, von Anfang an oder erst eine gewisse Zeit nach der Geburt). Kombiniert man sämtliche denkbaren Aufteilungsmodelle der Elternzeit mit den empirisch beobachteten Häufigkeiten, kann daraus ermittelt werden, welcher Prozentsatz aller Elternzeitler erfasst wird, wenn man nur zu einem bestimmten Zeitpunkt den Status abfragt. Im Ergebnis zeigt sich, dass im Rahmen des Mikrozensus unter den Frauen 97 % aller Elternzeitler angetroffen werden, während sich bei Männern nur eine Trefferquote von 66 % ergibt. Der Unterschied resultiert vor allem daraus, dass Männer zum einen kürzer in Elternzeit sind und ein Antreffen dadurch unwahrscheinlicher ist. Zum anderen nehmen sie die Elternzeit eher in späteren Phasen in Anspruch als Mütter. Weil aber die Elternzeitregelungen zum Erhebungszeitpunkt (April 2002) erst knapp eineinhalb Jahre in Kraft waren, trifft man entsprechend wenige Männer in Elternzeit im Mikrozensus an.

Außerdem ist die Aussagekraft des Mikrozensus bezüglich verschiedener Fragestellungen zur Elternzeit eher gering, wie sich im Verlauf der Auswertung zeigte. Die Ermittlung der Inanspruchnahme der Elternzeit im Mikrozensus ist eher eine Abschätzung der Untergrenze der Personen, die die Elternzeit beanspruchen (trotz der beschriebenen „Hochrechnung“ der Mikrozensusdaten mit den Ergebnissen der eigenen Erhebungen). Die Fragestellung im Mikrozensus ist nicht speziell auf Personen zugeschnitten, die während der Elternzeit in Teilzeit arbeiten. Im Mikrozensus stellt die Elternzeit eine Antwortkategorie bei der Frage nach dem wichtigsten Grund für weniger geleistete Arbeit in der Berichtswoche dar. Diese Frage haben nur Personen zu beantworten, die in der Berichtswoche weniger Arbeitsstunden als normalerweise üblich geleistet haben. Die Interviewer haben darauf hinzuwirken, dass sich die normalerweise geleistete Wochenarbeitszeit auf die Situation vor Antritt der Elternzeit bezieht. Dabei kann jedoch nicht ausgeschlossen werden, dass – insbesondere im Falle der Selbstausfüllung (etwa ein Fünftel aller Befragungen) – Teilzeiterwerbstätige in Elternzeit angeben, in der Berichtswoche nicht weniger als normalerweise gearbeitet zu haben. In diesem Fall werden die Befragten nicht zur Frage nach dem wichtigsten Grund für die Abweichung von der Normalarbeitszeit geleitet. Eine Untererfassung der Inanspruchnahme der Elternzeit kann auch daraus resultieren, dass die Elternzeit nicht der wichtigste Grund für die Abweichung von der Normalarbeitszeit ist.

Innerhalb der Anspruchsberechtigten in Gruppe B sind erhebliche geschlechtsspezifische Unterschiede auszumachen. So sind nur gut vier von zehn Frauen, aber fast acht von zehn Männern anspruchsberechtigt (vgl. Abbildung 11). Da insbesondere Nichterwerbstätige keine Elternzeit beanspruchen können, verbergen sich dahinter die unterschiedlich hohen Erwerbsquoten von Männern und Frauen. Allerdings sind auch in Gruppe C erhebliche Geschlechtsunterschiede in der Inanspruchnahme von Elternzeit zu finden. Während rund jede zweite berechtigte Frau in Elternzeit ist, setzt nur einer von hundert berechtigten Männern dieses Angebot in die Tat um. Männer haben also weitaus häufiger eine Anspruchsberechtigung, die sie aber eher selten in Anspruch nehmen.

Auch hier ist zu beachten, dass der Mikrozensus aufgrund der Stichtagsdaten nur eine Momentaufnahme der Inanspruchnahme der Elternzeit liefert. Ob zu einem anderen Zeitpunkt die Elternzeit beansprucht wurde kann nicht ermittelt werden.

Unter den berechtigten Frauen nehmen die Ehefrauen am häufigsten Elternzeit in Anspruch (51 %), diese Teilgruppe ist mit 724 von insgesamt 923 Frauen auch am größten. Unter den berechtigten Partnerinnen in nichtehelichen Gemeinschaften sind dagegen deutlich weniger in Elternzeit (45 %), hier dürfte das Motiv der finanziellen Selbstständigkeit eine Rolle spielen. Die Alleinerziehenden liegen nur wenig unter dem Durchschnitt (48 %).

Strukturen der Inanspruchnahme

Die im Mikrozensus ermittelten Quoten zur Inanspruchnahme der Elternzeit müssen, wie oben beschrieben, vorsichtig interpretiert werden bzw. stellen eine Abschätzung der Untergrenze der Inanspruchnahme dar. Allerdings kann man mit dem Mikrozensus Strukturaussagen zu der Personengruppe machen, die die Elternzeit bzw. früher den Erziehungsurlaub beansprucht hat. Die Quote der Inanspruchnahme von Elternzeit sagt nichts darüber aus, welche Einflussgrößen auf die Inanspruchnahme einwirken. Allerdings sind die Fallzahlen für Männer zu klein, um solche tiefer gehenden Auswertungen durchzuführen. Deswe-

[50] „In der empirica-Repräsentativbefragung wurde gefragt ob und für welchen Zeitraum innerhalb der ersten beiden Lebensjahre des Kindes beide Partner die Elternzeit beanspruchen.

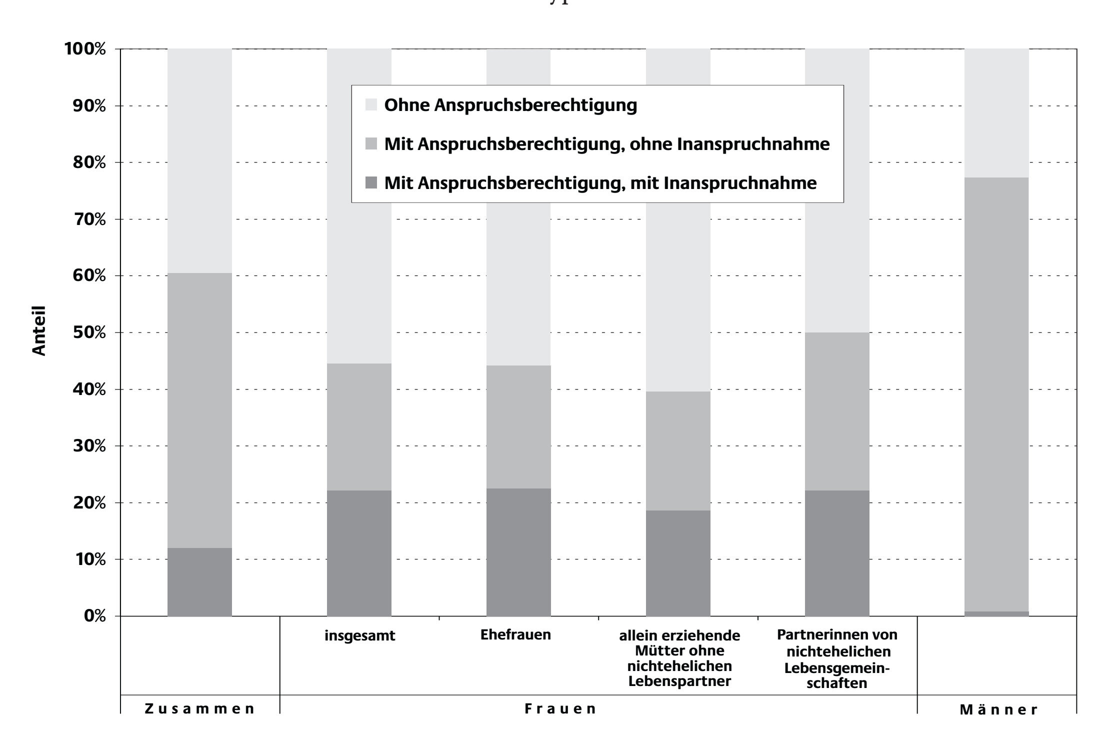
Tabelle 21: Elternteile mit Anspruchsberechtigung auf bzw. Inanspruchnahme von Elternzeit

Lebensformtypen	Insgesamt (Gruppe A)	darunter: Anspruchsberechtigte (Gruppe B)			
		zusammen		darunter: Elternzeitler/innen (Gruppe C)	
	1.000		% von Gruppe A	1.000	% von Gruppe B
Zusammen	1.770	1.068	60,4	210	19,6
Frauen	923	410	44,4	204	49,7
Ehefrauen	724	319	44,1	162	50,8
allein erziehende Mütter ohne nichtehelichen Lebenspartner	81	32	39,5	15	48,3
Partnerinnen von nichtehelichen Lebensgemeinschaften	118	59	49,8	26	44,6
Männer	847	658	77,7	6	0,8
Ehemänner	724	572	79,0	/	0,7
allein erziehende Väter ohne nichteheliche Lebenspartnerin	/	/	50,1	/	19,7
Partner von nichtehelichen Lebensgemeinschaften	118	84	70,9	/	1,5

/ = Keine Angaben, da Zahlenwert nicht sicher genug.

Quelle: Sonderauswertung Mikrozensus 2002 empirica

Abbildung 11: Anspruchsberechtigte und Elternzeitler – verschiedene Lebensformtypen



Quelle: Sonderauswertung Mikrozensus 2002 empirica

gen beschränken sich die folgenden Strukturanalysen zur Inanspruchnahme der Elternzeit auf Frauen in Elternzeit.

Es zeigt sich, dass die Inanspruchnahme insbesondere mit dem Umfang der zuvor geleisteten Wochenarbeitszeit ansteigt. So nehmen unter den berechtigten Frauen, die normalerweise 1–15 Wochenarbeitsstunden leisten, nur 11,2 % Elternzeit in Anspruch, aber 42,4 % (62,0 %) derjenigen mit 15–30 (> 30) Stunden normalerweise geleisteter Arbeitszeit in der Woche (vgl. Tabelle 22). Für Teilzeitkräfte ist die Elternzeit also weniger attraktiv.

Neben der Arbeitszeit kann der Art und der Größe des Unternehmens eine bestimmte Rolle zugeschrieben werden. Während in Betriebsstätten mit weniger als 50 Mitarbeitern vergleichsweise selten Elternzeit genommen wird (45 %), liegt die Quote in größeren Betrieben weit über dem Durchschnitt (55 %). Dasselbe trifft für den öffentlichen Dienst zu (52 %), wobei Beamtinnen (54 %) dort noch häufiger als Angestellte (52 %) Elternzeit in Anspruch nehmen. Demgegenüber erreichen Angestellte außerhalb des öffentlichen Dienstes mit 49 % nur knapp die Durchschnittsquote von 50 %. Unter den Arbeiterinnen (45 %) ist Elternzeit am seltensten anzutreffen. Insgesamt ergibt sich der Eindruck, dass es in größeren Betriebsstätten und im öffentlichen Dienst „einfacher“ ist, Elternzeit zu nehmen.[51]

Ein dritter bedeutender Faktor ist die Höhe des Haushaltsnettoeinkommens. Ähnlich wie bei der Betriebsgröße existiert jedoch kein linearer Zusammenhang. Vielmehr ergibt sich eine „Sprungstelle“, ab der sich die Quote signifikant verändert. Bei der Unternehmensgröße war es die Schwelle von 50 Mitarbeitern, beim Einkommen liegt die Schwelle bei rund 3 000 Euro. Haushalte mit geringeren Monatseinkommen nehmen Elternzeit überdurchschnittlich häufig in Anspruch (> 50 %), Haushalte mit höheren Einkommen dagegen seltener (43 %). Dieser Effekt muss jedoch vorsichtig interpretiert werden, weil sich dieser Zusammenhang systembedingt ergeben kann, wenn das Haushaltseinkommen infolge der Elternzeit fällt (Einkommenseffekt).[52]

Zeitvergleich der Inanspruchnahme

Im Zeitvergleich der Jahre 2000 und 2002 weist der Mikrozensus einen leichten Rückgang der Inanspruchnahme von Elternzeit um vier Prozentpunkte auf. Diese Veränderung könnte nicht zuletzt konjunkturellen Effekten geschuldet sein (in Zeiten unsicherer Arbeitsstellen werden Arbeitnehmerrechte weniger stark in Anspruch genommen), dürfte aber auch noch keinen signifikanten Rückgang reflektieren. Damit dennoch ein Zeitvergleich der Strukturmerkmale von Personen vorgenommen werden kann, die die Elternzeit in Anspruch nehmen, wird deswegen hilfsweise ein Index konstruiert, bei dem der Mittelwert des jeweiligen Jahres auf 100 gesetzt wird. So werden unterschiedliche Strukturen – z. B. über Einkommensklassen – auch bei abweichenden Niveaus sichtbar (vgl. Tabelle 22). Eine Analyse von Strukturmerkmalen kann im Folgenden jedoch nur für Frauen vorgenommen werden. Für Männer liegen aufgrund ihrer geringen Inanspruchnahme keine ausreichend großen Beobachtungsmengen vor.

Insgesamt wird jedoch deutlich, dass trotz der Niveauveränderung zwischen den Jahren 2000 und 2002 kaum Strukturveränderungen stattgefunden haben. Die Strukturen der Inanspruchnahme bezüglich der beruflichen Stellung, des Schulabschlusses, der normalerweise geleisteten Arbeitszeit, des Haushaltsnettoeinkommens oder auch des beruflichen Abschluss sind nahezu identisch. Allein bei der Größe der Arbeitsstätte scheint eine strukturelle Verschiebung stattgefunden zu haben. Während im Jahr 2000 die Inanspruchnahme noch kontinuierlich mit der Zahl der Mitarbeiter gestiegen ist, ergibt sich im Jahr 2002 nur noch bei Betriebsstätten mit mehr als 50 Mitarbeitern eine deutlich höhere Quote. Unter Umständen haben die beschriebenen konjunkturellen Einflüsse dazu geführt, dass insbesondere Mitarbeiter von kleinen und mittleren Unternehmen zurückhaltender bei der Inanspruchnahme der Elternzeit geworden sind.

Analyse im Haushaltszusammenhang

Betrachtet man die berechtigten Elternteile im Haushaltszusammenhang, dann ergibt sich eine höhere Quote der Elternzeitler. Dies liegt daran, dass in Paarhaushalten nur selten beide Elternteile die Elternzeit in Anspruch nehmen. In der Folge nimmt in gut jedem vierten berechtigten Haushalt (27,5 %, Vgl. Tabelle 23), aber nur knapp jeder fünfte Berechtigte (vgl. Tabelle 21) Elternzeit in Anspruch. Die Quote der Haushalte, in denen mindestens eine Person einen Elternzeitanspruch besitzt liegt bei 82 %.

Im Vergleich zur Repräsentativbefragung nehmen im Mikrozensus deutlich weniger anspruchsberechtigte Haushalte die Elternzeit tatsächlich in Anspruch (vgl. Abbildung 14). Diese Verzerrung basiert auf der Tatsache, dass die Antwortbereitschaft an einer schriftlichen Befragung stark ansteigt, wenn der Befragte sich vom Thema der Befragung angesprochen fühlt. Die Antwortbereitschaft bei den Haushalten, in denen eine Person die Elternzeit beansprucht, war daher in der Repräsentativbefragung deutlich höher. Außerdem werden die Haushalte, die die Elternzeit beanspruchen aus den beschriebenen Gründen im Mikrozensus unterschätzt.

In Haushalten mit nur einem Anspruchberechtigten liegt die Quote der Elternzeitler mit 10 % deutlich unter dem Mittelwert. Dies wird durch die niedrige Inanspruchnahme bei Paarhaushalten mit nur einem Anspruchberechtigten verursacht (7 % bei Ehepaaren bzw. 10 % bei unverheirateten Paaren; dabei dürfte es sich hauptsächlich um Haushalte handeln, in denen ein Lebenspartner überhaupt nicht erwerbstätig ist). Demgegenüber liegt die Quote bei den Alleinerziehenden bei 47 % und damit nur noch wenig unterhalb der Quote von Paarhaushalten mit zwei Anspruchberechtigten (53 %). Paare nehmen also die Elternzeit gut fünfmal häufiger in Anspruch, wenn beide berechtigt sind. Allerdings findet man in rund einem von vier berechtigten Haushalten nur einen Anspruchsberechtigten Elternteil. Wenn nur eine Person im Haushalt Ansprüche geltend machen kann, dann handelt es sich fast ausschließlich um die Mutter.

---

[51] Mit den vorliegenden Daten kann jedoch nicht geklärt werden, in wie weit diese beiden Einflussgrößen kollinear sind. So haben viele Ämter oder Behörden auch mehr als 50 Mitarbeiter.

[52] Der „echte“ Einkommenseffekt könnte nur ermittelt werden, wenn man das Einkommen vor der Geburt kennen würde. Das wird im Mikrozensus aber nicht erhoben.

Tabelle 22: Strukturmerkmale der Frauen mit Inanspruchnahme von Elternzeit

Jahr	Anteil Frauen 2002	Anteil Frauen 2000	...Index (Mittelwert=100) 2002	...Index (Mittelwert=100) 2000
insgesamt	50%	54%	100	100
Anzahl Beschäftigte in Arbeitsstätte				
<10	45%	49%	91	91
10-19	44%	51%	89	95
20-49	45%	54%	91	101
50+	55%	60%	110	112
Berufliche Stellung				
Beamte/innen	54%	56%	108	104
Angestellte im öff. Dienst	52%	59%	104	110
öff. Dienst insgesamt	52%	57%	105	107
Angestellte nicht im öff. Dienst	49%	54%	99	100
Arbeiterinnen	45%	46%	90	87
Schulabschluss				
Haupt-/Volksschule	49%	52%	98	97
Polytech./Realschule	51%	57%	103	106
Fach-/Hochschulreife	50%	52%	100	96
normalerweise geleistete Arbeitszeit				
1-15 Stunden	11%	15%	23	27
16-30 Stunden	42%	46%	85	86
>30 Stunden	62%	65%	125	121
1-19 Stunden	16%	18%	32	33
>19 Stunden	58%	63%	117	118
Haushaltsnettoeinkommen				
<1.100 €/Monat	54%	59%	108	109
1.100-2.000 €/Monat	52%	59%	105	109
2.000-3.200 €/Monat	53%	52%	107	96
>3.200 €/Monat	43%	49%	87	91
Beruflicher Abschluss				
Lehre/Meister/Techniker	52%	56%	105	104
Fach-/Hochschule	50%	50%	100	93

Quelle: Sonderauswertung Mikrozensus 2000 und 2002 empirica

Tabelle 23: Haushalte mit Anspruchsberechtigung auf bzw. Inanspruchnahme von Elternzeit

Lebensformtypen	Insgesamt (Gruppe A)	darunter: Anspruchsberechtigte (Gruppe B)[1]			
		zusammen		darunter: Elternzeitler/innen (Gruppe C)	
	1.000		% von Gruppe A	1.000	% von Gruppe B
Zusammen	928	761	82,0	209	27,5
Ehepaare	724	629	86,9	166	26,4
Ohne Anspruchsberechtigte (Gruppe B)	94	X	X	X	X
Mit Anspruchsberechtigten (Gruppe B)	629	629	100,0	166	26,4
Mit eine(m)/r Anspruchs-berechtigten (Gruppe B)	367	367	100,0	25	6,8
nur Ehefrau anspruchs-berechtigt (Gruppe B)	57	57	100,0	25	43,9
nur Ehemann anspruchs-berechtigt (Gruppe B)	310	310	100,0	/	/
Mit zwei Anspruchsberech-tigten (Gruppe B)	262	262	100,0	141	53,8
Allein Erziehende ohne Lebenspartner/in	86	34	39,5	16	47,1
Ohne Anspruchsberechtigte (Gruppe B)	51	X	X	X	X
Mit Anspruchsberechtigten (Gruppe B)	34	34	100,0	16	47,1
anspruchsberechtigte Mütter (Gruppe B)	32	32	100,0	15	46,9
anspruchsberechtigte Väter (Gruppe B)	/	/	/	/	/
Nichteheliche Lebensgemein-schaften	118	97	82,2	27	27,8
Ohne Anspruchsberechtigte (Gruppe B)	21	X	X	X	X
Mit Anspruchsberechtigten (Gruppe B)	97	97	100,0	27	27,8
Mit eine(m)/r Anspruchs-berechtigten (Gruppe B)	51	51	100,0	5	9,8
nur Frau anspruchs-berechtigt (Gruppe B)	13	13	100,0	5	38,5
nur Mann anspruchs-berechtigt (Gruppe B)	38	38	100,0	/	/
Mit zwei Anspruchsbe-rechtigten (Gruppe B)	46	46	100,0	22	47,8
	308	308	100,0	163	52,9
nachrichtlich: Mit eine(m)/r Anspruchs-berechtigten (Gruppe B) insg.	452	452	100,0	46	10,2
Mit zwei Anspruchsberechtigten (Gruppe B) insg.	308	308	100,0	163	52,9

[1]) Personen mit Angaben zur Stellung im Beruf.
/ = Keine Angaben, da Zahlenwert nicht sicher genug.
x = Tabellenfach gesperrt, weil Aussage nicht sinnvoll.
*) Ergebnisse des Mikrozensus 2002 - Bevölkerung am Hauptwohnsitz der Familie/nichtehelichen Lebensgemeinschaft.
- = Nichts vorhanden.
Quelle: Sonderauswertung Mikrozensus 2002 empirica

A.6 Exemplarische Fallstudien: Erfahrungen mit der Elternzeit aus der Sicht der Eltern

A.6.1 Exemplarische Arbeitsteilung

A.6.2 Familie A.: „Wir haben zwar darüber geredet, aber eigentlich war klar, dass ich zu Hause bleibe.“

Herr und Frau A. sind beide 33 Jahre alt, seit sechs Jahren verheiratet und haben zwei gemeinsame Kinder. Ihr Sohn wurde im April 2001 geboren und knapp zwei Jahre später ihre Tochter. Seit Sommer 2002 ist Herr A. verbeamteter Lehrer an einer Gesamtschule. Sein Referendariat beendete er kurz bevor das erste Kind geboren wurde. Bis zu seiner Festanstellung in 2002 war er nur auf der Basis von Zeitverträgen beschäftigt. Frau A. hat Ernährungswissenschaften studiert und in 1998 ihr Studium abgeschlossen. Nach mehreren befristeten Arbeitsverträgen hat sie eine Stelle als Empfangssekretärin in einem Verlag mit ca. 75 Mitarbeitern angenommen. Zurzeit ist Frau A. in Elternzeit für ihre zweite Tochter und nicht erwerbstätig.

Abbildung 12: Überblich: Arbeitsteilung bei ausgewählten Fallstudien

Elternzeittyp	Arbeitsteilung Mutter	Vater	Kinderbetreuung
Typ 1: Mutter ist in Elternzeit und nicht erwerbstätig	Elternzeit ohne Erwerbstätigkeit	Vollzeit, keine Elternzeit	Mutter
Typ 2: Mutter ist in Elternzeit und erwerbstätig	4 Monate Elternzeit ohne Erwerbstätigkeit, dann Elternzeit mit Teilzeit, sukzessive Erhöhung der Stunden von 20 auf 30 Stunden	Vollzeit (Lehrer), keine Elternzeit	Mutter, mit 9 Monaten Kita (halbtags)
Typ 2: Mutter ist in Elternzeit und erwerbstätig	1 Jahr Elternzeit ohne Erwerbstätigkeit, dann Elternzeit mit Teilzeit (10 Stunden)	Vollzeit, keine Elternzeit	Mutter, mit 12 Monaten Großmutter
Typ 2: Mutter ist in Elternzeit und erwerbstätig	6 Monate Elternzeit ohne Erwerbstätigkeit, dann Elternzeit mit Teilzeit (7 Stunden)	Vollzeit, keine Elternzeit	Mutter, während der Arbeitsstunden der Mutter Großmutter
Typ 2: Mutter ist in Elternzeit und erwerbstätig	9 Monate Elternzeit ohne Erwerbstätigkeit, dann Elternzeit mit Teilzeit, sukzessive Erhöhung der Stundenzahl von 17 auf 25	Vollzeit, keine Elternzeit	Mutter, mit 9 Monaten Tagesmutter (halbtags)
Typ 3: Vater und Mutter sind in Elternzeit und erwerbstätig	7 Monate Elternzeit ohne Erwerbstätigkeit, dann Rückkehr in reguläres Arbeitsverhältnis (Promotionsstelle mit 20 Stunden pro Woche)	7 Monate keine Elternzeit mit Vollzeiterwerbstätigkeit, dann Elternzeit mit Teilzeit (10 Stunden)	Mutter und Vater
Typ 3: Vater und Mutter sind in Elternzeit und erwerbstätig	4 Monate Elternzeit ohne Erwerbstätigkeit, dann 6 Monate Elternzeit mit Teilzeit (28 Stunden), aktuell Teilzeit (30 Stunden) und freiberuflich tätig	4 Monate keine Elternzeit mit Vollzeiterwerbstätigkeit, dann 6 Monate Elternzeit mit Teilzeit (25 Stunden), aktuell Vollzeit	Mutter und Vater, mit 10 Monaten Tagesmutter (ganztags)
Typ 3: Vater und Mutter sind in Elternzeit und erwerbstätig	6 Monate Elternzeit ohne Erwerbstätigkeit, dann 6 Monate Teilzeit (32 Stunden pro Woche), aktuell Elternzeit mit Teilzeit (26 Stunden)	6 Monate keine Elternzeit mit Vollzeiterwerbstätigkeit, dann Elternzeit ohne Erwerbstätigkeit, aktuell Elternzeit mit Teilzeit (26 Stunden)	Mutter und Vater, mit 12 Monaten Tagesmutter an 2 Vormittagen pro Woche
Typ 3: Vater und Mutter sind in Elternzeit und erwerbstätig	7 Monate Elternzeit, keine Erwerbstätigkeit, dann Erwerbstätigkeit mit 35 Stunden pro Woche	zunächst Vollzeiterwerbstätigkeit, dann 6 Monate Elternzeit ohne Erwerbstätigkeit	Mutter und Vater
Typ 4: Vater ist in Elternzeit und nicht erwerbstätig	nach Mutterschutz keine Elternzeit, Vollzeiterwerbstätig (35 Stunden)	im Anschluss an Mutterschutz 3 Monate Elternzeit mit Teilzeit (15 Stunden, Einarbeitung der Vertretung), dann Elternzeit ohne Erwerbstätigkeit	Vater
Typ 4: Vater ist in Elternzeit und nicht erwerbstätig	nach Mutterschutz keine Elternzeit, Vollzeiterwerbstätig (38 Stunden)	direkt nach der Geburt (inklusive Resturlaub) Elternzeit ohne Erwerbstätigkeit	Vater

Quelle: Zusammenstellung anhand der Fallstudien empirica

Broschüren als Informationsquelle

Frau A. hat die wichtigsten Informationen zur Elternzeit aus einer Broschüre des Familienministeriums entnommen. Es ist ihr leicht gefallen Informationen zusammenzutragen, weil sie während ihres Studiums recherchieren gelernt hat (gesundheitliche Informationen). Ihr Mann hat sich an der Suche nicht beteiligt. „Ich fand sie (die Broschüren) allerdings schwer verständlich. Ich musste oft noch nachfragen. Mein Arbeitgeber konnte mir aber oft auch nicht wirklich weiterhelfen.“. Während des Gesprächs stellte sich heraus, dass Frau A. über diverse Regelungen der Elternzeit und des Erziehungsgeldes (z. B. Übertragung des ‚dritten Jahres‘, Budgetregelung) nicht informiert ist. „Wenn ich das so mitgekriegt habe, bin ich ja nicht gut informiert.“

„Eine wirkliche Diskussion fand jedoch nicht statt.“

Herr und Frau A. haben über Arbeitsteilung diskutiert und laut Frau A. durchaus Alternativen in Erwägung gezogen. „Mein Mann ist eigentlich dafür, dass Männer so was machen, er hätte das auch gerne für sich in Anspruch genommen.“ Dennoch haben sie sich entschlossen, eine traditionelle Lösung zu wählen. Zunächst hat Frau A. für ein Jahr die Elternzeit[53] ohne Erwerbstätigkeit in Anspruch genommen. Es war geplant, nach diesem Zeitraum die Arbeitsteilung erneut zu überdenken, da sich eventuell die berufliche Situation von Herrn A. ändern würde. Eine wirkliche Diskussion fand dann jedoch nicht statt. „Aber mir schwante schon, dass ich auch das 2. und 3. Jahr nehmen würde … Aber es ist auch einfach eine Rechensache, ich würde nur halbtags arbeiten. Finanziell kommt da nicht so viel bei rum. Außerdem möchte ich von der Entwicklung meines Kindes etwas mitbekommen.“

Bei der Geburt des zweiten Kindes hat sich die berufliche Situation von Herrn A. verändert. Herr A. ist mittlerweile Beamter und hat eine Festanstellung. Dennoch wurde der ursprüngliche Plan, die Arbeitsteilung zu überdenken, nicht umgesetzt. Frau A. scheint mit der Frage, warum sie unter den nun veränderten Rahmenbedingungen bei der alten Aufteilung geblieben sind, überrumpelt. „Ach, dafür habe ich keine Kinder in die Welt gesetzt, dass ich von ihrer Entwicklung nichts mitbekomme und finanziell leisten können wir uns das ganz ehrlich auch sehr gut und das, obwohl wir gerade in das neue Haus gezogen sind.“

Herr A. war Anfang 2001 gerade mit dem Referendariat als Lehrer fertig. Laut seiner Frau war er als Berufsanfänger hoch motiviert die Praxis kennen zu lernen und wollte eine feste Anstellung. Deshalb kam es für ihn beim ersten Kind nicht in Frage zu Hause zu bleiben. „Sicher, es wäre schön für ihn gewesen, aber es hätte ihn beruflich überhaupt nicht weitergebracht. Das wäre nicht machbar gewesen.“

[53] Die Elternzeit wird vom Arbeitgeber verlangt und für zunächst zwei Jahre verbindlich festgelegt. Wird, wie im vorliegenden Beispiel die Elternzeit zunächst nur für ein Jahr verlangt, bedarf eine Verlängerung der Zustimmung des Arbeitgebers.

Ungünstige Arbeitsbedingungen bei der Mutter: Teilzeit nicht umsetzbar

Frau A. hat vor der Geburt ihres ersten Kindes zunächst als Übergangslösung eine für ihr Qualifikationsniveau relativ gering bezahlte Anstellung (1 400 € brutto) als Empfangssekretärin angenommen. Eine Teilzeiterwerbstätigkeit ist laut Frau A. nicht möglich, da sie im Schichtdienst arbeitete und ihre Arbeitsstelle relativ weit entfernt von ihrem Wohnort liegt. „Für mich war klar, dass ich das nicht mache (zurückkommen) – zumindest nicht auf diese Stelle mit Wechseldienst … Das geht weder für die Kinder noch für die Kinderfrau.“ Die Suche nach einer anderen Teilzeiterwerbstätigkeit in der näheren Umgebung schließt Frau A. momentan aus „Ganz ehrlich, da bin ich im Moment zu träge.“ Allerdings räumt Frau A. ein: „Wenn die Arbeitsstelle anders gewesen wäre, also von der Struktur her, vom Arbeitsaufwand her, dann wäre das für mich eine Lösung. … Zum Beispiel dienstags und donnerstags 5 Stunden.“ Wenn beide Kinder im Kindergarten sind möchte Frau A. wieder in Teilzeit arbeiten, allerdings ohne Überstunden machen zu müssen.

Finanziell kommt Familie A. mit einem Gehalt gut zurecht

Herr A. verdient jetzt 3 100 € netto. Damit kommen sie finanziell gut zurecht, so dass ein zweites Gehalt nicht zwingend notwendig ist. Es besteht aktuell kein finanzieller Druck für Frau A. arbeiten zu gehen. Bei der Geburt des Sohnes in 2001 sah die Situation anders aus, da Herr A. noch keine feste Stelle hatte. Die Entscheidung, wie aufgeteilt wird, war stark dadurch beeinflusst, dass Herr A. eine Anstellung mit gutem Gehalt finden sollte. Deshalb ist er unter anderem bei dem ersten Kind nicht in Elternzeit gegangen.

Volles Erziehungsgeld haben Herr und Frau A. bei beiden Kindern im ersten halben Jahr bekommen. Beim ersten Kind erhielten sie für weitere eineinhalb Jahre ein reduziertes Erziehungsgeld. Insgesamt bewertet Frau A. die Beantragung und die Regelungen zum Erziehungsgeld als sehr verworren. „So richtig durchschaut habe ich das nicht, vielleicht haben wir da auch was falsch gemacht. … das mit dem Budget fand ich irgendwie komisch. Die Regelungen im ersten halben Jahr finde ich noch am plausibelsten.“

Reaktionen des Arbeitgebers

Frau A. hat sich kurz vor Ende der ersten Schwangerschaft mit ihren Fragen zur Einteilung der Elternzeit an den Arbeitgeber gewandt, der aber nur über die alten Regelungen Bescheid wusste und insofern nicht helfen konnte. „Die wussten noch nicht mal, dass es ein neues Gesetz gibt“. Ohne Fristen zu kennen hat sie dann ein Jahr Elternzeit „beantragt“. Die Firma hat ihren Antrag ohne Probleme angenommen, auch weil sie ja selbst nichts Konkretes wussten. In dem Gespräch wurde sie lediglich gefragt, ob sie wiederkommen wird. Zusammen mit der Verlängerung für das zweite und dritte Jahr hat sie dem Arbeitgeber dann aber einen Brief übergeben: Es sei

mit Kind zu schwierig, ihren alten Job wieder aufzunehmen, obwohl sie gerne in Teilzeit arbeiten würde. Der Schichtdienst sei aber mit ihrem Familienleben unvereinbar. Doch weder auf die Verlängerung, noch auf den Brief hat Frau A. bisher eine Reaktion erhalten. Die Geburt der Tochter hat sie deshalb auch noch nicht offiziell angemeldet.[54]

Arbeitsteilung im Alltag

Herr A. beteiligt sich an den Aufgaben im Haushalt jetzt nur noch wenig. Er ist für die Reinigung des Badezimmers zuständig und bringt den Sohn abends ins Bett. Seitdem Frau A. Hausfrau ist macht sie den überwiegenden Teil. Sie kocht, wäscht und geht einkaufen. Den Wohnraum putzen sie manchmal zusammen. Herr A. nimmt in der Zeit, in der seine Frau einkaufen geht die Kinder. Warum sie diesen Teil wählt, hat verschiedene Gründe: Weil sie kocht, weiß sie auch was fehlt und was für neue Rezepte benötigt wird. Was nicht auf der Liste steht, fällt ihr deshalb im Geschäft ein, ihrem Mann aber nicht. Außerdem tut ihr die kurzfristige Distanz zu den Kindern auch gut: „Dann komme ich auch mal raus, auch wenn‘s nur zum Einkaufen ist.“

Ihr Mann könnte den Haushalt mit den Kindern auch versorgen, aber er würde es anders machen. Frau A. meint, dass er andere Prioritäten hätte. Unordnung zu beseitigen wäre ihm nicht so wichtig wie ihr. Er würde sich mehr um Dinge wie Essen, Anziehen, Schlafen, etc. kümmern. Dieses ‚anders‘ machen würde sie wahrscheinlich schwer akzeptieren können. Außerdem sei er egoistischer als sie. Er würde sich – auch im Positiven – mehr um seine Bedürfnisse kümmern.

Elternzeit des Vaters: „Die würden da sicher den Hut ziehen.“

Im Freundeskreis sind sie die Ersten mit Kindern. Viele sind wie ihr Mann Lehrer und würden deshalb wahrscheinlich sehr positiv reagieren, wenn Herr A. bei den Kindern bleiben würde. „Die würden da sicher den Hut ziehen!“ Aus Sicht von Frau A. ist es für einen Lehrer leicht zu Hause zu bleiben, weil der Arbeitsplatz sicher ist und es kein ‚Mobbing‘ gibt.

Einflüsse des Elternhauses

Die Eltern von Frau A. haben eine wichtige Rolle bei der Entscheidungsfindung gespielt. Ihre Mutter hat ihr als Tipp von sich selbst erzählt, dass sie mit dem Vater von Frau A. die Aufteilung ausführlich besprochen hat. Dadurch hat jeder seinen Part „ohne Murren“ übernommen. Sie blieb bei den Kindern und er ging dafür arbeiten. Frau A. über ihre Mutter: „Sie hat aber nie gesagt, sie ist nur Hausfrau“. Die Eltern von Herrn A. haben sechs Kinder und da ist aus Sicht von Frau A. klar gewesen, dass die Mutter zu Hause bleiben musste. „Bei denen ist es eher klassisch. Frauen haben halt das bessere Organisationstalent, bei sechs Kindern, da muss man schon was leisten in der Familie.“

Erfahrungen mit der Elternzeit

Beide sind bisher mit der traditionellen Arbeitsaufteilung einverstanden. Frau A. allerdings nur mit der Perspektive wieder arbeiten gehen zu können. „Das ist meine Rolle im Moment, aber die spiele ich nicht in alle Ewigkeit, so wie früher.“ Das Ehepaar ist mit der derzeitigen Arbeitsteilung zufrieden, zumal Herr A. als Lehrer nachmittags zu Hause sein kann. Seine Unterrichtsvorbereitung kann er flexibel einteilen und erledigt das meist, wenn die Kinder im Bett sind. Dadurch hat Frau A. ausreichend Unterstützung.

A.6.3 Familie B.: „Für mich war klar, dass ich zu Hause bleiben würde. Aber nur mit der Option auf Teilzeit.

Herr und Frau B. sind seit 1999 verheiratet und haben einen gemeinsamen Sohn, der im Februar 2001 geboren wurde. Frau B. ist 38 Jahre alt. Sie ist in Teilzeit im Umfang von 20 Stunden pro Woche als Wirtschaftsprüferin tätig. Nach ihrem BWL-Studium hat sie in verschiedenen Unternehmen im In- und Ausland gearbeitet und ihr Wirtschafts- und Steuerprüferexamen abgelegt. Herr B. ist ebenfalls 38 Jahre alt und arbeitet als Oberarzt an einer großen Universitätsklinik. Er hat vor kurzem habilitiert und widmet sich vor allem der Forschung.

„Mein Mann hat die ersten Infos zusammengetragen.“

Anlässlich der Schwangerschaft hat sich Herr B. im Internet über die Möglichkeiten und Ansprüche der Elternzeit erkundigt und seiner Frau mitgeteilt, dass sie einen rechtlichen Anspruch auf Teilzeitarbeit habe. „Ich war bei meinem Gynäkologen und hatte mir von ihm eine Bestätigung für den Arbeitgeber geben lassen, dass die ersten drei Monate der Schwangerschaft gut verlaufen sind. Parallel dazu hatte mir mein Mann eine Mail geschickt, in der er mich mit den Worten: ‚Das passt wie die Faust aufs Auge‘ über den Teilzeitanspruch informierte.“

Insbesondere der Teilzeitanspruch ist für Frau B. wichtig. „Der Anspruch auf Teilzeitarbeit, hat mich am meisten interessiert. Ich bin Wirtschaftsprüferin und da ist die Situation mit Kind nicht unbedingt einfach. Die Neuregelung war also sozusagen meine Rettung.“

„Wegen der beruflichen Situation meines Mannes, war eine andere Arbeitsteilung nicht möglich.“

Der Entscheidungsprozess hat schon vor der Schwangerschaft eingesetzt. Durch die berufliche Situation des Mannes, der zu dieser Zeit habilitierte, stand für beide

[54] Frau A. befindet sich in einer rechtlich unsicheren Situation. Eigentlich wird die Elternzeit verbindlich für zwei Jahre festgelegt. Wird nur ein Jahr Elternzeit verlangt, bedarf die Inanspruchnahme der Elternzeit im zweiten Lebensjahr des Kindes der Zustimmung des Arbeitgebers. Die Nicht-Reaktion des Arbeitgebers kann nicht automatisch als Zustimmung gewertet werden. Eigentlich hätte Frau A. nach dem ersten Jahr Elternzeit an ihren Arbeitsplatz zurückkehren oder kündigen müssen.

Partner fest, dass Frau B. zu Hause bleiben wird. „Für mich war klar, dass ich zu Hause bleiben würde, natürlich mit der Option auf eine Teilzeitarbeit. Aber das ich einen Anspruch darauf hatte, war ja zu dem Zeitpunkt, als ich schwanger wurde, noch nicht klar. Auf Grund der Habilitation meines Mannes, war eine andere Möglichkeit nicht drin. Es blieb also so gesehen an mir hängen."

Das Paar hat zwar über die Möglichkeiten anderer Arbeitsteilungsmodelle diskutiert, diese aber in ihrem Fall als nicht sinnvoll eingestuft und die Überlegungen, die eine Arbeit des Mannes an seiner Habilitationsschrift von zu Hause aus betrafen, wieder verworfen. Die Erwartungen und Verpflichtungen, die an ihren Mann als Oberarzt herangetragen werden und die es zu erfüllen gilt, lassen sich nach Auffassung von Frau B. nicht mit einer Elternzeit vereinbaren. „Ich muss ganz ehrlich sagen: gewisse Sachen sind reine Theorie. Ab einer bestimmten Position kann er sich nicht mehr leisten in Elternzeit zu gehen. Er heißt ja nicht Tony Blair."

Finanzielle Dinge haben keine Rolle gespielt

Die finanzielle Situation spielte im Entscheidungsprozess keine wesentliche Rolle. Beide Partner verdienen überdurchschnittlich gut. Erziehungsgeld hat das Paar wegen der Überschreitung der Einkommensgrenzen nicht bekommen „Wenn ich in meinem Job ein Jahr draußen bin, dann bin ich weg vom Fenster. Deshalb war mir klar, dass ich weiterarbeiten muss. Ich habe mir über das Finanzielle überhaupt keine Gedanken gemacht. Es wäre vielleicht eng geworden, doch sicherlich machbar gewesen, wenn ich ganz zu Hause geblieben wäre. Aber es ging einfach nicht, auf Grund meiner dann ‚verlorenen Qualifikation'."

Vorbilder im Freundeskreis

Die guten Erfahrungen, von denen ihr eine Freundin hinsichtlich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf berichtet hat, bestärkten sie in ihrer Entscheidung, eine Teilzeittätigkeit beizubehalten. „Meine Freundin, die jetzt zwei Kinder hat und die ganze Zeit stundenweise weitergearbeitet hat, bestätigte mir, dass es machbar ist, Familie und Berufstätigkeit zu vereinbaren. Voraussetzung dafür sei allerdings eine gute Organisation. Damit war für mich klar: Wenn sie das schafft, schaffe ich das auch."

Gestaltung der Elternzeit: vier Monate Erwerbsunterbrechung, dann Teilzeit in Elternzeit

Auf Grund einer hohen Affinität zur Berufswelt und dem Wunsch, den fachlichen und betrieblichen Anschluss nicht zu verpassen, hat sich Frau B. für eine 14-monatige Elternzeit entschieden. Sie hat nach der Geburt ihres Sohnes im Februar 2001 für insgesamt 4 Monate ihre Erwerbstätigkeit vollständig unterbrochen (zwei Monate Mutterschutz und zwei Monate Elternzeit). Im Anschluss an diese vier Monate ist sie im Rahmen einer zwölfmonatigen Elternzeit mit 20 Wochenstunden an ihren Arbeitsplatz zurückgekehrt. Während ihrer Elternzeit wurde ihr die stellvertretende Niederlassungsleitung eines Partnerunternehmens angeboten. Diese Stelle nahm sie im Anschluss an die Elternzeit an und ist dort regulär in Teilzeit mit 20 Wochenstunden tätig. Es gibt zurzeit Verhandlungen zwischen Frau B. und ihrem Arbeitgeber, die Wochenarbeitszeit auf 30 Stunden zu erhöhen. Herr B. nimmt keine Elternzeit in Anspruch.

Kinderbetreuung: „Das ist hier echt super, in Westdeutschland wäre das nicht so gegangen."

Seit Frau B. in Teilzeit arbeitet, wird ihr Sohn täglich fünf bis sechs Stunden in einer staatlichen Kita betreut. Frau B. sieht in der frühen externen Kinderbetreuung hinsichtlich der Entwicklung ihres Kindes einen Vorteil. Das Kind lernt Dinge, die sie ihrem Kind zu Hause noch nicht zutrauen würde. „Ich bin absolut erstaunt, was so ein Zwerg mit zwei oder drei Jahren schon so alles kann. Ich glaube, dass ich ihn komplett unterfordert hätte, wenn ich ihn allein zu Hause gehabt hätte." „Hinsichtlich der Kinderbetreuung ist das hier (neue Länder) schon ideal. Falls wir wieder in den Westen gehen, brauche ich als allererstes eine Tagesmutter, die dann die Kinderbetreuung übernimmt."

Arbeitssituation des Vaters: „So ohne weiteres lässt sich da kein Halbtagsjob draus machen."

Herr B. arbeitet als Oberarzt an einem großen Krankenhaus. Neben der Behandlung von Patienten, steht die wissenschaftliche Forschung im Zentrum seiner Tätigkeit. Bei einer Reduzierung der Ar-beitszeit im Rahmen einer Elternzeit, würde er andere Aufgaben übernehmen müssen. Da ihm die Forschung wichtig ist, kam diese Variante nicht in Frage. „So ohne weiteres lässt sich da kein Halbtagsjob draus machen. Ich müsste dann nämlich vor allem andere Dinge machen, Dinge zu denen ich aber wenig Lust habe."

Familie und Beruf: Die Abwechslung ist wichtig

Frau B. ist sehr zufrieden mit der gewählten Arbeitsteilung. Sie ist froh, dass sie durch ihre Teilzeiterwerbstätigkeit im Beruf bleibt und eine Abwechslung zum Familienleben bekommt. „Die Bestellung zur Wirtschaftsprüferin war zehn Tage nach der Geburt des Kindes. Wenn man mich damals gefragt hätte, was mir wichtiger ist, die Arbeit oder das Kind, dann hätte ich gesagt: das Kind. Das war sicherlich hormonell bestimmt. Mittlerweile bin ich eigentlich schon wieder so weit wie vor der Geburt, so dass ich sag: ‚beides ist wichtig'. Ich liebe meinen Zwerg heiß und innig, aber ich weiß, dass ich unzufrieden werden würde, wenn ich mich den ganzen Tag nur mit meinem Sohn beschäftigen müsste. Das würde dann auch wieder zu Lasten des Kindes gehen. Ich glaube nämlich, dass bei mir im Unterbewusstsein dieser Vorwurf ‚Du bist schuld, dass ich nicht arbeiten gehen kann' rumoren würde."

Teilzeitwünsche wurden voll unterstützt

Der Arbeitgeber von Frau B. hat ihren Wunsch nach Teilzeitarbeit sehr positiv aufgenommen. Frau B. hat ihrem Arbeitgeber ausdrücklich gesagt, die Erwerbstätigkeit

nicht länger als ein halbes Jahr vollständig unterbrechen zu wollen und nach Möglichkeit auch von zu Hause aus zu arbeiten. Der Plan von Frau B., im nächsten Jahr ein zweites Kind zu bekommen, stellt für den Arbeitgeber auf Grund seiner Erfahrungen mit der Zuverlässigkeit seiner Mitarbeiterin kein Problem dar. „Ich habe bei der Einstellung gesagt, dass ich ein zweites Kind haben will. Da habe ich gleich mit offenen Karten gespielt. Das war für den Arbeitgeber kein Thema. Der hat ja gesehen, dass ich es bei meinem ersten Kind auch hinbekommen habe, ich hatte z. B. kaum Fehlzeiten.“

Elternhaus: Befürwortung und Ablehnung der Erwerbstätigkeit der (Schwieger-)Tochter

Für ihre Eltern stellt die Berufstätigkeit ihrer Tochter kein Problem dar. Angesichts der finanziellen und zeitlichen Investition in die berufliche Ausbildung ihrer Tochter befürworten sie eine Berufstätigkeit. Auch die Mutter war stets halb- oder ganztags berufstätig. Mit den Schwiegereltern von Frau B. gab es hinsichtlich ihrer Berufstätigkeit großen Streit. Die Schwiegermutter reagierte mit völligem Unverständnis auf die Fremdbetreuung ihres Enkels. Ihrer Meinung nach sollten Kinder bis zu einem Alter von drei Jahren ausschließlich von der Mutter betreut werden.

Bewertung der gewählten Arbeitsteilung

Nach der Geburt des Sohnes sind beide Partner weiterhin beruflich engagiert. Frau B. genießt die Zeit mit ihrem Sohn, sieht ihre Arbeit aber als ebenso wichtig an. Die relativ kurze vollständige Unterbrechung ihrer Erwerbstätigkeit steht im Zusammenhang mit dem Wunsch, fachlich und betrieblich involviert zu bleiben. Frau B. wäre bereit, ihr eigenes Einkommen für die Betreuung des Kindes auszugeben, um beruflich den Anschluss nicht zu verpassen.

Die Neuregelung bietet mit dem Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung aus Sicht von Frau B. einen großen Vorteil. Sie empfand dieses Recht persönlich als Stärkung ihrer eigenen Position in Verhandlungsprozessen bezüglich der Elternzeit mit ihrem Arbeitgeber.

Auch für den Arbeitgeber ergeben sich laut Frau B. Vorteile, weil der Arbeitnehmer – vorausgesetzt er nutzt den Teilzeitanspruch – den Kontakt zum Unternehmen nicht verliert, sein „Know-how“ weiterhin zur Verfügung steht und die Investition in die Einarbeitung neuer Mitarbeiter gespart werden kann.

Als Zumutung für den Arbeitgeber empfindet sie jedoch die Regelung, dass er verpflichtet ist, einen Arbeitnehmer nach drei Jahren Elternzeit mit vollständiger Erwerbsunterbrechung wieder einzustellen und den Arbeitsplatz dementsprechend freihalten muss. Sie hält diese Regelung für nicht mehr zeitgemäß „in dieser schnelllebigen Zeit“.

A.6.4 Familie C.: „Wir haben dann gesagt, wir machen das auf jeden Fall so. Beide Elternzeit mit Teilzeit.“

Herr und Frau C. sind seit drei Jahren verheiratet und haben seit September 2002 einen gemeinsamen Sohn. Frau C. ist 37 Jahre alt und arbeitet als angestellte Journalistin bei einer kleinen Zeitung. Seit ihrem Berufseinstieg in 1993 war Frau C. bei mehreren Arbeitgebern beschäftigt bzw. war als freie Mitarbeiterin für verschiedene Zeitungen tätig. Ihre jetzige unbefristete Stelle hat Frau C. im April 2002 (6 Monate vor der Geburt ihres Sohnes) angetreten. Ihr Mann ist 38 Jahre alt und arbeitet als Arzt an einem großen Krankenhaus. Er ist dort in unbefristeter Vollzeitstellung tätig.

Anregungen aus dem Freundeskreis: alternative Arbeitsteilung möglich

Erste Informationen haben Herr und Frau C. über ein befreundetes Paar erhalten, die kurz nach dem In-Kraft-Treten der Neuregelungen im Mai 2001 ein Kind bekommen haben und die Familien- und Erwerbsarbeit partnerschaftlich aufteilen. Angeregt durch dieses Beispiel im Freundeskreis hat auch bei Frau C. und ihrem Mann die Diskussion über eine mögliche Arbeitsteilung zwischen Familien- und Erwerbsarbeit eingesetzt, obwohl zum damaligen Zeitpunkt noch kein Kind geplant war. Die Diskussion, ob man ein Kind bekommen möchte und wie die Arbeitsteilung erfolgen soll, verlief parallel und bedingte sich gegenseitig.

Partnerschaftliche Arbeitsteilung erst durch die Neuregelungen möglich

Durch das Beispiel im Freundeskreis stand relativ schnell fest, dass auch bei Herr und Frau C. die Arbeit partnerschaftlich aufgeteilt werden soll. Laut Frau C. wäre eine solche Aufteilung ohne die Neuregelungen nicht so problemlos möglich gewesen. In gewisser Weise haben laut Frau C. die Neu-regelungen ihre Entscheidung für ein Kind positiv beeinflusst. „Wir haben dann gesagt, wenn wir das machen (ein Kind bekommen), dann machen wir das auf jeden Falls so. Beide Elternzeit mit Teilzeit. Das war von vorn herein klar. Und das geht ja eigentlich auch erst durch diese neuen Regelungen und den Rechtsanspruch auf Teilzeit…Ich weiß nicht, ob ich soweit gehen würde, dass wir uns ohne die Neuregelungen gegen ein Kind entschieden hätten, wenn man sich das nicht teilen kann. Vom Prinzip her war es schon so, dass wir gesagt haben, wenn wir ein Kind kriegen, dann teilen wir uns das halt und das geht ja eigentlich nicht einfach so.“

Finanzielle Gründe waren unerheblich: „Wir verdienen beide gleich gut.“

Vor der Schwangerschaft haben Herr und Frau C. beide in etwa das Gleiche verdient (jeweils 3 000 € brutto pro Monat). Auch wenn es bei Familie C. von der finanziellen Seite gleich ist, wer welche Aufgaben übernimmt, ist Frau C. überzeugt, dass ökonomische Gründe bei vielen Paaren nur vorgeschoben werden. „Das Finanzielle, das

ist häufig auch nur ein Scheinargument. Gerade bei Akademikern. Da ist das eine Frage von Prioritäten. Ich denke, man kann für eine gewisse Zeit von einem Gehalt, auch von dem vermeintlich niedrigeren Gehalt, ganz gut leben. So ist das jedenfalls bei uns. Man muss sich eben etwas einschränken."

Gestaltung des ersten Jahres: Kurze Auszeit, dann beide Teilzeit

Frau C. hat für insgesamt dreieinhalb Monate ihre Erwerbstätigkeit vollständig unterbrochen (acht Wochen Mutterschutz und sechs Wochen Elternzeit) und ist im Januar 2003 im Rahmen der Elternzeit mit 70 % der normalen Arbeitszeit in ihren Beruf zurückgekehrt. „Ach, das (die dreieinhalb monatige Erwerbsunterbrechung) war eigentlich ganz nett. Der Kleine schläft da ja noch ziemlich viel und so hatte ich auch viel Zeit für mich. Wenn man die ganze Zeit voll berufstätig war, dann tut so eine Auszeit auch mal ganz gut." Parallel zum beruflichen Wiedereinstieg von Frau C. hat Herr C. die Elternzeit für insgesamt sechs Monate in Anspruch genommen. Von Januar 2003 bis Juli 2003 arbeitete Herr C. in der Elternzeit Teilzeit mit 50 % der regulären Arbeitszeit. Herr C. hat während dieser sechs Monate an den Vormittagen gearbeitet und die Betreuung des Sohnes an den Nachmittagen übernommen, während Frau C. arbeiten gegangen ist.

„Die Betreuung in der Familie in der ersten Zeit war uns sehr wichtig."

Es war Herrn und Frau C. wichtig, dass ihr Sohn in den ersten Lebensmonaten ausschließlich in der Familie betreut wird. „Weil wir uns gesagt haben die erste Zeit, die wollen wir uns aufteilen und wir wollen Ihn nicht fremd betreuen lassen … ich meine das geht auch, in anderen Ländern ist das ja absolut üblich, aber man hat ja auch persönlich mehr davon, wozu bekommt man sonst ein Kind, das macht ja schließlich auch Spaß."

Die Zeit nach der Elternzeit: „Beide richtig in Vollzeit, dass ist trotz Tagesmutter nicht möglich."

Seit Juli 2003 bzw. seit Beendigung der Elternzeit arbeitet Herr C. wieder in Vollzeit. Frau C. arbeitet 70 % im Rahmen eines regulären Teilzeitarbeitsverhältnisses. Der gemeinsame Sohn wird von einer Tagesmutter betreut. Zunächst war geplant, dass beide Partner nach der Elternzeit wieder in Vollzeit arbeiten. Mit Beginn der Tagesmutterbetreuung hat sich gezeigt, dass eine Vollzeiterwerbstätigkeit die zeitlichen Kapazitäten übersteigt (Bringen und Abholen des Sohnes von der Tagesmutter). Dies ist laut Frau C. jedoch völlig in Ordnung, da sie als Journalistin neben ihrer angestellten Berufstätigkeit noch freiberuflich tätig ist. „So richtig Vollzeit, dass haut dann doch einfach nicht hin. Aber eigentlich arbeite ich auch Vollzeit. Aber eben nur 70 % in Festanstellung und noch 30 % als freie Journalistin. Das ist ganz gut, denn die 30 % kann ich mir frei einteilen." Dieses Arrangement ist laut Frau C. nur auf Grund der guten Kinderbetreuungssituation in ihrem Umfeld möglich. „Hier geht das ja mit der Kinderbetreuung noch. Aber wenn ich da an meine Freunde in NRW oder gar in Süddeutschland denke. Die kriegen da richtig Panik, wenn es um die Kinderbetreuung geht. Öffentliche Angebote gibt es da kaum und die Kosten für eine private Tagesmutter sind da einfach astronomisch."

Bereicherung für die Paar-Beziehung: „Man hat einfach mehr gemeinsam."

Frau C. sieht in der partnerschaftlichen Aufteilung Vorteile für beide Elternteile (Abwechslung zwischen Kinderwelt und Arbeitswelt, gemeinsame Erlebnisse) und auch für ihren Sohn. „Ich finde das auch toll, wenn das beide machen. Beide haben eben den Kontakt zum Kind und man hat einfach mehr gemeinsam. Es ist nicht so, dass einer in der Kinderwelt lebt und der andere in der Arbeitswelt. Nein, wir kriegen beide mit, wie er sich entwickelt und das ist auch toll, das schweißt einen auch zusammen." „Wenn man alleine in dieser Kinderwelt ist, dann ist das auch mal öde. Von morgens bis abends ist das eben nicht so witzig, aber einen halben Tag und dann kann man sich auch mit seinem Partner austauschen …" „Das mach auch viel mehr Spaß zu zweit. Klar ist es auch mal schön, den kleinen ganz für sich zu haben, aber eigentlich ist es viel schöner gemeinsam das Kind anzuschauen und gemeinsam das Kind zu füttern."

Arbeitssituation des Mannes: „Ohne die gesetzlichen Regelungen wäre eine Elternzeit meines Mannes sicherlich schwieriger umzusetzen gewesen."

Es war und ist laut Frau C. nicht klar, ob auch ohne die gesetzlichen Regelungen eine Teilzeiterwerbstätigkeit ihres Mannes von Seiten des Arbeitgebers unterstützt worden wäre. Allerdings gab es bereits zwei Väter im Krankenhaus in dem Herr C. arbeitet, die vor ihm die Elternzeit in Anspruch genommen haben. Damals hat der Arbeitgeber nicht immer positiv auf die Elternzeitwünsche der Väter reagiert. Es gab Unstimmigkeiten zwischen den Vätern und dem Vorgesetzten. Bei Herrn C. jedoch waren die Reaktionen des Arbeitsgebers „neutral bis positiv". „Die Elternzeit war extrem wichtig, man kann ja nicht einfach so aussteigen. Der Rechtsanspruch das zu tun und dann auch noch der Anspruch in Teilzeit zu arbeiten war ganz entscheidend. … Gerade in meinem eher konservativen Unternehmen, da wäre das ohne die Regelungen so einfach nicht möglich gewesen." „Ich denke das ist vielleicht so, wenn in einer Abteilung erstmal ein paar Leute das anders als im klassischen Sinne ‚normal' machen, dann gewöhnen sich alle daran und irgendwann ist dass dann in Ordnung, wenn auch ein Vater sagt ‚ich möchte in Teilzeit arbeiten, ich möchte mich um meinen Sohn kümmern'."

Skepsis des Arbeitsgebers von Frau C.: „Kommt die überhaupt zurück?"

Frau C. hat im April 2002, sechs Monate vor der Geburt ihres Sohnes eine neue Erwerbstätigkeit aufgenommen. Frau C. ist mit ihrer Schwangerschaft offensiv umgegangen. Auch wenn ihr bewusst war, dass sie ihrem neuen Arbeitgeber die Schwangerschaft vor der Einstellung nicht mitteilen muss, hat sie sich für diese Offenheit

entschieden. Die Offenheit von Frau C. wurde begrüßt, ihre Schwangerschaft jedoch nicht unbedingt begeistert aufgenommen. Es herrschte zunächst eine gewisse Unsicherheit im Verhältnis zwischen Frau C. und ihrem Arbeitgeber. „Da gab es die Angst, ‚kommt die überhaupt zurück‘ viele kriegen ja dann noch ein weiteres Kind … das sind einfach Ängste von Arbeitgebern, die kann ich ja auch verstehen, aber teilweise wird man da überhaupt nicht ernst genommen. Wenn ich sage ich komme zurück, ich kann den Rahmen stecken, ich bin hier als Arbeitskraft und nicht nur die Frau, die jetzt ein Kind kriegt, das funktioniert nicht. Man wird nur als Frau mit Kind gesehen, die im Voraus überhaupt nicht einschätzen kann, wie das ist, ein Kind zu haben. Es wird einem überhaupt nicht zugetraut, dass man die Situation richtig einschätzen kann und vor der Geburt schon sagen kann, wie das nach der Geburt weitergeht. ‚Ja, das sagen sie jetzt, dass sie nach dem Mutterschutz gleich wiederkommen, aber wenn dann das Kind erstmal da ist‘. Sobald man schwanger ist, wird man gar nicht ernst genommen“ „Die waren echt skeptisch, als ich denen gesagt habe, wie ich dass nach der Geburt machen möchte. Die haben mich nicht für voll genommen. Ich musste erst mal gegen das typische Mutterbild anstinken und zeigen, dass ich als Mutter im Beruf trotzdem leistungsfähig bin. Ich musste erst zeigen, dass ich im Beruf ein genauso ernst zunehmender Partner bin, wie ich das vor der Geburt auch war.“

In der Rückschau kann Frau C. die Bedenken ihres Arbeitgebers nachvollziehen, zumal das neue Arbeitsverhältnis von Anfang an in gewisser Weise durch die Schwangerschaft belastet war und sich zum damaligen Zeitpunkt noch kein Vertrauensverhältnis aufbauen konnte. Mittlerweile sind diese Unsicherheiten ausgeräumt.

Trotz positiver Beispiele im Freundeskreis ist die partnerschaftliche Arbeitsteilung nach wie vor etwas Besonderes

Frau C. berichtet von anderen Bekannten und Freunden, die im jeweiligen Unternehmen Schwierigkeiten bei der Umsetzung ihrer Vorstellungen bezüglich der Elternzeit haben. „Das läuft (bei ihren Freunden) mehr auf der sozialen Ebene ab. Da wird (im Unternehmen) ganz subtil Druck ausgeübt und die meisten nehmen dann Abstand von ihren eigentlichen Vorstellungen. Man hat schließlich auch Angst nicht mehr so angesehen zu sein, oder bspw. bei der nächsten Entlassungswelle mit dabei zu sein, wenn man gegen den eigentlichen Willen des Vorgesetzten handelt.“

Andere Bekannte sehen es noch als selbstverständlich an, dass eine traditionelle Arbeitsteilung gewählt wird. Die Reaktionen auf die Arbeitsteilung von Herrn und Frau C. reichten von anerkennend bis offen ablehnend. „Manche trauen sich das auch einfach nicht, das (die Elternzeit) mal anders zu machen. Wir waren auf einer Party, ich war da noch schwanger und dann unterhielten wir uns mit einem Paar, das gerade ein Kind bekommen hat und dann sagte der Mann ganz kumpelhaft zu meinem Mann ‚Na und, nimmst Elternzeit‘ so als Scherz, da hat mein Mann gesagt ‚Na, klar nehme ich Elternzeit‘ Der andere brach da ganz zusammen. In seiner Erwartung war es klar, natürlich nimmt er als Mann die Elternzeit nicht in Anspruch.“

Elternhaus: „Für meine Eltern war das völlig normal. Aber seine haben schon ganz schön geschluckt.“

Die Eltern von Frau C. haben Familie und Beruf ebenfalls partnerschaftlich aufgeteilt. Die gewählte Arbeitsteilung von Herrn und Frau C. wurde daher von ihren Eltern als völlig normal betrachtet. „Für mich war das eigentlich selbstverständlich, meine Eltern haben das früher auch so gemacht. Mein Vater war als ich klein war vielmehr für mich zuständig. Er hat halbtags gearbeitet und meine Mutter musste das Geld verdienen. Da war das total fifty-fifty.“ Eine traditionelle Arbeitsteilung wäre eher auf Unverständnis gestoßen. „Mein Vater sagte im Scherz, ‚was, erst nach drei Monaten wieder arbeiten‘. Für ihn stand es außer Frage, dass ich mit Kind weiterarbeiten werde.“

Die Eltern von Herrn C. waren eher überrascht von der gewählten Arbeitsteilung. Sie hatten Angst, dass die Karriere von Herrn C. nachhaltig negativ beeinflusst wird. „... ich denke, sie haben das ja … die haben schon geschaut … die haben sich gedacht, ‚wenn die das so machen wollen‘ … fanden es aber ein bisschen komisch. Die haben halt gefragt ‚ja geht denn das bei seinem Beruf‘. Seine berufliche Geschichte stand da eher im Vordergrund. … Da wurde gar nicht geschaut, dass ich auch gut ausgebildet bin und dass das vielleicht auch in meinem Job Probleme mit sich bringen könnte, wenn ich jetzt zu Hause bleibe.“

Bewertung der Erfahrungen mit der Elternzeit

Die Flexibilität der Elternzeitregelungen und der Rechtsanspruch auf Teilzeit werden von Frau C. ausdrücklich begrüßt. Handlungsbedarf sieht sie eher in den Bereichen Unternehmenskultur sowie Werthaltungen und Einstellungen in der Gesellschaft. „Familienarbeit ist doch auch wichtig. Das was man da an Erziehung leistet, kommt ja auch der Gesellschaft zu Gute und sollte auch entsprechend honoriert werden.“ Laut Frau C. ist in Deutschland die Kultur einfach noch sehr traditionell, und aus Angst vor möglichen negativen Konsequenzen werden alternative Konzepte nicht diskutiert. „Viele gehen ganz selbstverständlich den klassischen Weg, eigentlich ohne groß darüber nachzudenken.“ „Man muss es auch einfach mal machen. Nicht im vorauseilenden Gehorsam sagen ‚nein, das geht nicht‘. Das gilt für Männer und Frauen. Das kann natürlich schief gehen, wenn man vom Arbeitgeber etwas fordert, aber ich denke, es lohnt sich. Sonst ändert sich nie etwas.“

In anderen Ländern wird wesentlich selbstverständlicher mit der Berufstätigkeit von Frauen ungegangen und auch mit der externen Kinderbetreuung. Die Angst vor den beruflichen Konsequenzen ist laut Frau C. bei Männern ausgeprägter als bei Frauen. Für Frauen ist es normal und es wird von Frauen akzeptiert, beruflich Nachteile zu erfahren. „Die Erwartungen an einen Mann sind einfach an-

ders. Als Frau wird einem zugestanden man bekommt ein Kind und kann eben nicht mehr oder nur weniger arbeiten. Das ist Teil der normalen Biographie. Bei Männern wird es eher wahrgenommen als bewusste Entscheidung für ein bestimmtes Lebensmodell.“

Die Rahmenbedingungen müssen sich laut Frau C. insgesamt ändern, damit jungen Paaren die Entscheidung für ein Kind leichter fällt. „Man muss sich halt entscheiden, ob man dieses andere Leben will. Will ich eine Familie, will ich mein Leben komplett ändern, will ich dieses jonglieren zwischen Familie und Beruf… Viele entscheiden sich dann halt gegen ein Kind, weil sie nicht bereit sind, so viele Kompromisse zu machen.“

A.6.5 Familie D.: „Wir haben halt getauscht. Ich hätte meinen Sohn nie gesehen und Teilzeit gibt es bei meiner Frau nicht.“

Herr und Frau D. haben sich bereits vor zwanzig Jahren kennen gelernt und haben vor vier Jahren geheiratet. Ihr gemeinsamer Sohn wurde im Juni 2002 geboren Herr D. ist 38 Jahre alt, Diplom-Volkswirt und arbeitet seit sieben Jahren als Filialleiter in einem kleinen Möbelladen. Frau D. ist 36 Jahre alt und arbeitet als Lektoratsassistentin.

Erzwungener Rollentausch: „Am liebsten hätten wir beide in Teilzeit gearbeitet.“

Bereits vor der Schwangerschaft haben Herr und Frau D. überlegt, wie die Familienarbeit und die Erwerbsarbeit aufgeteilt werden soll. Angeregt durch Diskussionen über die Arbeitsteilung bei befreundeten Eltern stand für Herrn und Frau D. sehr früh fest, dass sie sich gemeinsam an der Familienarbeit beteiligen wollen. „Also das war eigentlich vorher schon besprochene Sache. Meine Frau hat immer gesagt, sie möchte mit Kind nicht sofort zu Hause bleiben, so Hausmütterchen und was weiß ich, das wollte sie nicht machen. Für sie war der Beruf schon immer wichtig.“ Eine partnerschaftliche Arbeitsteilung, bei der beide Partner berufstätig bleiben, war jedoch auf Grund ihrer jeweiligen Arbeitssituation nicht umsetzbar. „Also mein Traum wäre es gewesen, also das bietet die Regelung ja eigentlich auch, dass beide eine Zeit gleichzeitig Elternzeit nehmen und in Teilzeit arbeiten. Das wäre echt ein Traum gewesen. Aber das geht halt bei uns nicht.“

Gestaltung der Elternzeit

Herr D. ist im Juli 2002 im Anschluss an den Mutterschaftsurlaub seiner Frau in Elternzeit gegangen. Um seinen Vertreter einzuarbeiten, hat Herr D. in den ersten drei Monaten seiner Elternzeit zunächst noch abends einige Stunden im Möbelladen gearbeitet. Frau D. kehrte direkt nach Ablauf der Mutterschutzfrist wieder in Vollzeit in ihren Beruf zurück. „Ich gehe schon gerne wieder zur Arbeit. Das war etwas, was ich mir immer gewünscht habe. Mein Beruf oder meine Berufstätigkeit ist zwar schon viel Pflicht, zumal es nicht mein Traumberuf ist, aber es ist auch mehr als ein Job.“

Betriebliche Situation: „Teilzeit, das geht bei uns beiden nicht.“

Eine andere Arbeitsteilung war nicht umsetzbar, da beide Partner in Beschäftigungsverhältnissen stehen, in denen Teilzeitlösungen abgelehnt bzw. schwer in den Arbeitsalltag zu integrieren sind. Herr D. ist als Filialleiter mit Personal- und Umsatzverantwortung beruflich stark eingebunden. Die Verantwortung und den damit verbundenen Druck empfand Herr D. als unangenehm und belastend. „Der Druck ist schon enorm. Was zählt ist allein der Umsatz. Jeweils zum Monatsende werden dann die Umsatzzahlen durchgefaxt. Wenn diese in Ordnung sind, dann wird man in der Regel auch in Ruhe gelassen. Sind die Zahlen schlecht, dann stehen die ständig auf der Matte. Dann kommt jemand vorbei und dann wird geforscht, woran liegt es.“ Laut Herrn D. ist es, unabhängig von der ablehnenden Haltung seines Arbeitgebers gegenüber einer Teilzeitbeschäftigung bei Filialleitern, nicht möglich, die anfallenden Aufgaben adäquat im Rahmen einer Teilzeitbeschäftigung zu bewältigen. „In Teilzeit, das hätte nie funktioniert. Ich habe das zwar alles ganz gut hinbekommen, aber auch nur mit Überstunden. Du bist halt dafür verantwortlich, dass der Laden läuft. Als Filialleiter ist man die teuerste Arbeitskraft, deshalb gehe ich davon aus, das da eine gewisse Überstundenzahl einfach mit drin ist. Das finde ich einfach normal …“

Frau D. ist sich nicht sicher, wie ihr Arbeitgeber reagiert hätte, wenn Sie die Elternzeit in Anspruch hätte nehmen wollen. Eine vollständige Erwerbsunterbrechung wäre sicherlich für ein Jahr möglich gewesen, aber eine Teilzeittätigkeit innerhalb der Elternzeit hätte ihr Arbeitgeber trotz des rechtlichen Anspruchs abgelehnt. Die ablehnende Haltung gegenüber einer Teilzeitbeschäftigung wird im Unternehmen unterschwellig vermittelt. „..jetzt ist eben öfters die Diskussion, dass da Mütter da sind, die gerne wiederkommen möchten nach der Elternzeit … aber natürlich nur Teilzeit und das wird strikt abgeblockt. Mein Chef blockt auch Teilzeit in der Elternzeit ab, wo ja eigentlich auch ein rechtlicher Anspruch darauf besteht, das müsste man eben in einem Gerichtsverfahren darauf ankommen lassen und das ist natürlich auch nicht so toll. ... die gesetzlichen Sachen, die werden jetzt ohne Murren oder so was akzeptiert … wenn ein Kind mal krank ist, kann man sich einen Sonderurlaub nehmen und so was. Das wird anstandslos akzeptiert, das ist überhaupt kein Problem. Aber nur was im gesetzlichen Rahmen ist, aber nichts darüber hinaus.“

Arbeitszeiten: „Hätte ich weiter gearbeitet, hätte ich meinen Sohn überhaupt nicht gesehen.“

Durch seine Position als Filialleiter wurde außerdem von ihm erwartet, dass er Überstunden leistet und weitestgehend während der gesamten Ladenöffnungszeit im Geschäft anwesend ist. „Was sicher auch dazu beigetragen hat, dass wir getauscht haben, waren einfach die Arbeitszeiten. Ich hätte meinen Sohn überhaupt nicht gesehen, also morgens vielleicht mal zwei Stunden, und abends, wenn er schon schläft. Das wollten wir beide nicht. Also

das wäre für meine Frau garantiert fatal gewesen. Da hätte ich auch viel zu wenig helfen können, hier im Haushalt oder so. Ne, also das hätte nicht funktioniert, da wäre die Beziehung wahrscheinlich dran zu Bruch gegangen.“

Außerdem arbeitet Frau D. in einem Arbeitverhältnis mit einer regulären 35-Stundenwoche. Sie arbeitet täglich von Montag bis Donnerstag von 8.00 bis 16.00 Uhr und am Freitag von 8.00 bis 14.00 Uhr. Selbst wenn Frau D. einer Vollzeiterwerbstätigkeit nachgeht, bleibt ihr im Vergleich zur Arbeitssituation von Herrn D. weitaus mehr Zeit für die Familie und das gemeinsame Familienleben. „… und da ist auch einfach ihr Job, sie hat eine 35-Stunden-Woche, das sind geregelte Arbeitszeiten.“

Berufliche Zufriedenheit und Unzufriedenheit

Ein weiterer Grund für die Entscheidung von Herrn D. für die Elternzeit und die vollständige Unterbrechung seiner Erwerbstätigkeit war seine Unzufriedenheit mit seiner Arbeitssituation. Der von der Zentrale der Möbelkette ausgeübte Druck auf die einzelnen Filialleiter, die ungünstigen Arbeitszeiten und das grundsätzliche Bedürfnis von Herrn D. noch einmal etwas Neues zu beginnen, haben seine Entscheidung maßgeblich beeinflusst. „… aber irgendwie hat sich das dann so ergeben, weil er einfach auch nicht mehr so viel Lust auf seine Arbeit hatte und er wollte sich auch die Elternzeit ein bisschen als Auszeit nehmen.“ Außerdem ist Frau D. mit Ihrem Beruf sehr zufrieden. Sie konnte sich vor der Geburt ihres Kindes nicht vorstellen, ihre Berufstätigkeit längerfristig vollständig zu unterbrechen., auch wenn sich diese Auffassung nach der Geburt etwas relativiert hat. „Als Hausfrau und Mutter habe ich mich nie gesehen. Ich würde jetzt im Nachhinein, ja, ein halbes Jahr vielleicht gerne zu Hause bleiben oder so. Aber das wäre dann in unserer jetzigen Situation auch doof gewesen.“

Nach der Elternzeit: „Ich weiß es noch nicht genau, vielleicht was anderes.“

Es ist momentan noch offen, ob Herr D. nach Ablauf seiner Elternzeit zu seinem alten Arbeitgeber zurückkehren wird, da das Verhältnis zu seinem Arbeitgeber angespannt ist. „Ich weiß jetzt auch noch nicht, wie das nächstes Jahr oder in drei Jahren (nach der Elternzeit) überhaupt aussehen wird. Letztlich ist es rechtlich so, die müssen mich wieder übernehmen, aber, wie gesagt, ich hatte schon den Eindruck, dass das Verhältnis dann sehr abgekühlt war. … Ich weiß es nicht genau, entweder sagen sie, persönliche Sachen stellen wir zurück, es geht uns um den Umsatz, die Arbeitsleistung, dann könnte es sein, dass ich gerne wieder genommen werde. Es könnte aber auch sein, dass sie sich irgendwas einfallen lassen, dass ich da nicht länger bleiben kann. Möglichkeiten haben die allemal.“ Vermutlich wird Herr D. den Arbeitgeber wechseln. „Vielleicht mache ich auch was komplett anderes nach den drei Jahren.“

Finanzielle Situation: „Wir verdienen beide gleich. Da ist es egal wer arbeiten geht.“

Finanzielle Dinge spielten bei der Überlegung, wer einer Erwerbstätigkeit nachgeht und wer die Familienarbeit übernimmt, eine eher untergeordnete Rolle. Beide Partner haben vor der Geburt ca. 2 800 € brutto verdient. Nach der Geburt ist Frau D. Alleinverdienerin. „Das hat bei uns gar keine Rolle gespielt. Wir wussten, dass wir nach der Geburt mit einem Gehalt auskommen müssen und dass klappt besser als erwartet.“ Erziehungsgeld haben Herr und Frau D. nur für die ersten sechs Monate beantragt und in voller Höhe (307 € pro Monat) erhalten. Nach den sechs Monaten haben sie kein Erziehungsgeld beantragt. „Ganz ehrlich, das haben wir nur so mitgenommen. Nach den sechs Monaten haben wir auch gar keinen Antrag mehr gestellt. Das ist zum einen super kompliziert und eigentlich sollte man das Geld besser anders ausgeben, wie für Kinderbetreuung oder preiswerteren Wohnraum für Familien.“

Im Alltag: „Im Haushalt, das mach alles ich.“

Die Familienarbeit und die Kinderbetreuung werden im Wesentlichen von Herrn D. geleistet. Er ist für alle alltäglichen Dinge im Haushalt und in Zusammenhang mit dem Kind zuständig. „… Also das war mir im Prinzip klar, dass ich auch für den Haushalt zuständig bin, als ich die Entscheidung so getroffen habe… Es ist zwar nicht immer schön, aber es ist in Ordnung. Aber abends kochen, das machen wir dann meistens zusammen.“

„Ich würde sagen, mir ging es noch nie besser.“

Herr D. genießt die gemeinsame Zeit mit seinem Sohn. Er ist auch für besondere Dinge im Alltag zuständig. So besucht er bspw. mit seinem Sohn jeweils einmal in der Woche eine Pekip-Gruppe (eine Eltern-Kind-Gruppe in der Bewegungsübungen mit den Kindern praktiziert werden) und geht zum Babyschwimmen. Durch die gemeinsamen Aktivitäten mit Phillip hat Herr D. bereits viele andere Eltern kennen gelernt. Herr D. genießt es, dass er jetzt seine Tage relativ frei gestalten kann und dass der Druck seines vorherigen Arbeitsalltags weggefallen ist. „Das ist echt toll, ich mache auch ganz viel mit meinem Sohn und ich habe auch Kontakt zu anderen Vätern, die auch zu Hause sind. Oft bin ich aber immer noch der einzige Mann. Nach einer Weile gewöhnen sich die anderen Mütter aber daran, dass jetzt auch ein Mann in der Gruppe ist.“ Negative Dinge im Umgang mit seinem Sohn fallen ihm erst nach längerem Überlegen ein. „Also man hat wirklich permanent eine Person um sich und das ist eben auch manchmal sehr stressig und wenn er dann nicht gut drauf ist, ist es doppelt stressig. Er hängt halt immer am Rockzipfel, egal ob man kocht, putzt oder was, er ist immer irgendwie in der Nähe. Und das ist manchmal anstrengend. Aber sonst … also ich bereue es nicht. Ich würde sagen, mir ging es noch nie besser.“

„Eine gute Mutter ist ein Mensch, der mit sich selbst zufrieden ist.“

Auch Frau D. kommt insgesamt sehr gut mit der gewählten Arbeitsteilung zurecht. „Eine gute Mutter ist ein Mensch, der mit sich selbst zufrieden ist. Egal, ob sie Voll- oder Teilzeit berufstätig ist, ob sie Hausfrau ist oder so was. Also der Hintergrund ist, ich kenne auch Mütter und Hausfrauen, die wirken nicht unbedingt zufriedener als ich jetzt, als voll berufstätige Mutter. Also ich nehme mir dann halt trotzdem Zeit für mein Kind abends, wie gesagt, dann hat er Priorität, wenn ich nach Hause komme. Dann muss ich halt nicht um 20 Uhr die Nachrichten gucken und um halb sieben das Essen auftischen oder sonst noch irgendwas. Dann hat er Priorität“. Obwohl überwiegend äußere Umstände für die gewählte Arbeitsteilung zwischen Herrn und Frau D. verantwortlich sind, sind beide mit der aktuellen Situation sehr zufrieden.

„Etwas mehr Unterstützung wäre schon nicht schlecht.“

Frau D. wünscht sich mehr Unterstützung für Familien. Allerdings geht es Frau D. nicht primär um eine finanzielle Unterstützung. „Finanziellen Dingen würde ich nicht so viel Bedeutung beimessen. Eher so gesamtgesellschaftlich, dass sich das Klima etwas ändert. Als Familie wird man ja langsam zum Exot.“ Konkreten Verbesserungsbedarf sieht Frau D. in der Kinderbetreuungssituation. „Da wäre die Kinderbetreuung z. B. etwas, was vielen Familien stärker unter die Arme greifen würde als jetzt vielleicht eine direkte Geldzuwendung noch mal. Konkret reicht das Geld dann ja auch nicht, um eine Betreuungsperson zu engagieren.“ Auch bei der Organisation von privaten Initiativen wünscht sich Frau D. eine stärkere Unterstützung. „Wir hatten auch schon überlegt, eine private Elterninitiative zu gründen, all dieser bürokratische, rechtliche Hickhack, der dann da noch mit verbunden ist, das ist auch wieder eher ein allgemeines gesellschaftspolitisches Problem, das einem da auch viele Knüppel zwischen die Beine geworfen werden.“ Für Frau D. muss auch außerhalb der klassischen familienpolitischen Bereiche etwas verändert werden. „Schulisch muss sich in Deutschland etwas ändern. In der Qualität und auch was den Bereich der Ganztagsschulen angeht. Aber auch auf dem Wohnungsmarkt sind Familien benachteiligt. Also wir können es uns einfach nicht leisten für eine 4-Zimmer-Wohnung 1 000 € Miete zu bezahlen, das geht schlichtweg nicht. Deswegen können wir uns auch kein zweites Kind leisten, das geht mit einem Einkommen einfach nicht.“

A.6.6 Familie E.: „Ich stand dann alleine da, aber ich habe meine ganze Kraft darauf verwendet, dass auch alleine hinzukriegen.“

Frau E. ist 31 Jahre alt und allein erziehend. Als sie im vierten Monat schwanger war hat sie sich von ihrem Partner getrennt. Ihr Sohn kam im April 2001 zur Welt. Frau E. ist zurzeit in Elternzeit und arbeitet mit 30 Wochenstunden als Werbetexterin in der Marketingabteilung eines Großunternehmens.

„Ich musste mich dann ja zwangsläufig ganz intensiv mit dem Thema auseinandersetzen.“

Bevor Frau E. ihren Partner verlassen hat, hat sie sich noch nicht besonders intensiv mit der Frage um die Arbeitsteilung und die rechtlichen Möglichkeiten auseinandergesetzt. Andere Dinge, wie der bereits seit längerem dauernde Konflikt mit ihrem Partner und die vollständige Ablehnung des ungeborenen Kindes durch ihren Partner haben Frau E. sehr belastet. „Der wollte das einfach nicht. Der hat quasi gesagt ‚ich oder das Kind‘. Eigentlich war vorher auch schon alles nicht besonders rosig bei uns. Das war eigentlich das, was bei mir den Ausschlag gegeben hat zu sagen, ‚ne der isses nicht‘“ Die Entscheidung, sich von ihrem Partner zu trennen ist Frau E. nicht leicht gefallen. „Ich war ja schwanger. Ich wusste, der Typ ist dann weg und ich bin dann alleine mit dem Kind. …Aber das Kind und er, das ging ja auch nicht.“ Um die Situation in den Griff zu bekommen, hat sich Frau E. an verschiedenen Beratungsstellen gewandt und diverse Informationen über ihre Rechtsansprüche zusammengetragen. Sie hat frühzeitig das Gespräch mit ihrem Arbeitgeber gesucht, um zu klären, wie es nach der Geburt weitergeht. „Ich habe echt ein bisschen Angst bekommen, ob das wohl alles gut gehen wird, so alleine. Aber ich muss sagen, in der Rückschau, war das so wie ich das gemacht habe genau richtig. Ich habe mir gar keine Zeit gelassen, da lange herum zu lamentieren. Ich habe mich sofort auf alle Informationen gestürzt, die ich bekommen konnte. Ich war bei Beratungsstellen, beim Betriebsrat, habe mit meinem Vorgesetzten gesprochen … ich habe den Kleinen ja sogar schon vor der Geburt im Kindergarten angemeldet. Ich wollte das einfach alles regeln. Das hat mir Sicherheit gegeben.“

„Die haben mich echt unterstützt. Die wollten halt, dass ich zurückkomme.“

Der Arbeitgeber von Frau E. hat sehr kooperativ auf die Mitteilung ihrer Schwangerschaft reagiert. In mehreren Gesprächen mit ihren Abteilungsleiter und auch mit dem Betriebsrat wurde geklärt, wie es nach der Geburt des Kindes weiter geht. „Die waren alle total nett zu mir. Klar haben die mitbekommen, dass ich jetzt alleine bin. Die haben mich richtig ein bisschen aufgefangen, gerade mein Abteilungsleiter, der war echt super. Klar, ich hatte auch vorher schon ein gutes Verhältnis zu ihm, wir können einfach gut miteinander, so beruflich aber eben auch menschlich.“ Es wurden Frau E. die verschiedenen Möglichkeiten erläutert und verschiedene Teilzeitlösungen diskutiert. Das große Entgegenkommen führt Frau E. auf ihre gute berufliche Qualifikation zurück. „Die wollten halt auch, dass ich zurückkomme. Ich mache da eigenständig Projekte und habe mehr oder weniger meinen eigenen Bereich. Ich weiß nicht, was gewesen wäre, wenn ich nicht so qualifiziert wäre und die schnell Ersatz für

mich hätten finden können. Das war schon von Vorteil, dass die auch ein Stück weit auf mich angewiesen waren.“

„Ich wollte schnell zurück in den Beruf“

Es stand für Frau E. außer Frage, dass sie nach der Geburt möglichst schnell in den Beruf zurückkehren möchte. Frau E. war durch eine Beratungsstelle darüber informiert, dass sie als allein erziehende Mutter einen Anspruch auf Sozialhilfe hat. „Nee, also das kam für mich nicht wirklich in Frage. Das war vielleicht falsche Scham, aber das wollte ich nicht, jedenfalls nicht so lange. Ich habe dann für die vier Monate nach dem Mutterschutz Sozialhilfe bekommen.“

Frau E. hat zunächst die Elternzeit für zwei Jahre in Anspruch genommen. Sechs Monate nach der Geburt ist sie in Teilzeit mit 20 Stunden in ihren Beruf zurückgekehrt. Ihr Sohn wird seitdem in einem staatlichen Kindergarten betreut. „Ich hatte echt Glück, dass ich den Platz bekommen habe und er hat sich total schnell da eingewöhnt. Aber am Anfang war das schon hart, den Kleinen da zurückzulassen… manchmal hat er dann auch noch geweint…“ Als ihr Sohn eineinhalb Jahr alt war, hat Frau E. ihre wöchentliche Arbeitszeit auf 30 Stunden erhöht. Nach Ablauf der zwei Jahre Elternzeit hat sie auch im dritten Lebensjahr ihres Sohnes die Elternzeit in Anspruch genommen.

„Ich habe Glück, meine Arbeitszeiten kann ich ziemlich frei einteilen.“

Frau E. kann ihre Arbeitszeit flexibel einteilen und bei Bedarf auch Sachen von zu Hause aus erledigen. „Ich schreibe halt Texte. Wo ich das mache ist egal. Als er mal krank war und ich aber dringende Abgabetermine hatte, da habe ich eben von zu Hause aus daran weiter gearbeitet. Das war für meinen Abteilungsleiter in Ordnung. Der weiß, dass er sich auf mich verlassen kann.“ Auch Arbeitsbeginn und Arbeitsende kann im Rahmen einer unternehmensweit gültigen Gleitzeitregelung flexibel gestaltet werden. „Wenn das morgens bei uns hier mal alles nicht so reibungslos klappt, dann ist das auch kein Beinbruch, wenn ich erst um halb zehn im Büro bin. Da sagt keiner was. Ein anderer Kollege, der kommt immer erst um zehn und arbeitet dann halt länger. Der geht abends gerne weg und schläft daher lieber länger.“

„Mir wurde schon viel ermöglicht, dass ist nicht selbstverständlich.“

Frau E. ist mit ihrer beruflichen Situation sehr zufrieden. Sie ist froh, dass man ihr mit den flexiblen Arbeitszeiten und der Teilzeitregelung im Rahmen der Elternzeit entgegengekommen ist. Die Elternzeit von Frau E. läuft im April 2004 aus. Sie hat sich bereits mit ihrem Arbeitgeber darauf verständigt, das Arbeitsverhältnis in ein reguläres Teilzeitarbeitsverhältnis mit 30 Wochenstunden umzuwandeln. Dieses weit reichende Entgegenkommen ist laut Frau E. nicht selbstverständlich. „Das ist schon enorm. Das ist auch bei uns nicht selbstverständlich. Wir sind hier zwar fast öffentlicher Dienst, aber ich kenne das auch anders. Eine Kollegin, auch in meiner Abteilung, die hat zwei Jahre ausgesetzt und wollte dann in Teilzeit zurückkommen. Man hat der aber dann deutlich gesagt, dass das nur noch für das eine Jahr Elternzeit geht, danach müsse sie wieder in Vollzeit zurückkommen. Da gab es dann noch so ein Hick hack und letztlich hat die sich einen anderen Job gesucht. Ehrlich gesagt, wollten die aber auch nicht, dass die zurückkommt. Da gab es wohl vorher schon Probleme und da haben die halt diesen Weg gewählt, sie loszuwerden.“

„Es ist mir wichtig, gut im Job zu sein.“

Frau E. ist es sehr wichtig in ihrem Beruf gut zu sein, um die in sie gesetzten Erwartungen nicht zu enttäuschen. Es ist ihr wichtig ein verlässlicher Partner im Unternehmen zu sein. „Ich will da auch keine Extra-Wurst, so nach dem Motto ‚Die arme Alleinerziehende‘. Das würde bei uns auch gar nicht funktionieren. Jeder hat seine Aufgaben und die müssen, bei allen Freiheiten die es bei uns gibt, erledigt werden.“ Frau E. berichtet, dass in den letzen Jahren immer wieder Leute entlassen werden mussten und dass bei der Entscheidung wer entlassen werden soll, die individuelle Leistungsfähigkeit eine Rolle spielte. „Die schauen dann schon, wer kann was und auf wen können wir am ehesten verzichten. Da muss man seine Zielvorgaben (die einmal pro Jahr in einem Mitarbeitergespräch vereinbart werden) schon erfüllen, sonst ist man schnell weg vom Fenster.“

„Finanziell komme ich ganz gut zurecht.“

Da Frau E. vor der Geburt relativ gut verdient hat (3 600 € brutto), kommt sie auch nach der Geburt mit ihrer Teilzeitstelle finanziell zurecht. „Ja das war schon ein Einschnitt, aber eigentlich ging das. Man macht ja auch ganz andere Dinge, wenn man ein Kind hat.“ Unterstützung vom Kindsvater erhält sie nicht. Ihr damaliger Partner ist verschuldet und hat einen Offenbarungseid geleistet. Der Unterhalt für ihren Sohn wird vom Jugendamt gezahlt. Frau E. erhielt außerdem Erziehungsgeld.

„Immer alles alleine entscheiden, dass ist eigentlich das Härteste.“

Insgesamt kommt Frau E. mit der Situation als Alleinerziehende gut zurecht. Trotzdem wünscht sie sich Unterstützung von einem Partner. „Wenn der Kleine mal krank ist, dann stehe ich immer alleine da. ‚Ist das jetzt nur ein kleiner Husten oder was Ernsteres? Gehe ich jetzt zum Arzt oder nicht?‘ Wenn man alleine ist, dann hat man niemanden der mal sagt ‚mach dir keine Sorgen, das ist doch nicht so schlimm‘ oder ‚ich kümmere mich darum‘ Ich muss alles alleine entscheiden.“ Zum Vater ihres Sohnes hat Frau E. keinen Kontakt. Lediglich die Eltern des Kindsvaters, die Großeltern ihres Sohnes, besuchen sie einmal im Jahr und schicken zu Weihnachten Geschenke.

A.6.7 Familie F.: „Nach der Trennung habe ich natürlich auch bei meinem Mann in der Firma nicht weitergearbeitet.“

Frau F. ist 27 Jahre alt und hat zwei Söhne, die im Juni 2000 und November 2002 geboren wurden. Frau F. hat sich von ihrem Mann getrennt und lebt zurzeit in Scheidung. Nach ihrer Ausbildung zur Schildermacherin hat Frau F. nur kurz in ihrem Beruf gearbeitet, da sie dann ihren späteren Mann kennen lernte, der sich mit einer privaten Sicherheitsfirma selbstständig gemacht hat. Sie hat als Angestellte in dieser Firma die Büroarbeiten erledigt. Auch nach der Geburt ihres ersten Sohnes hat Frau F. in Teilzeit in der Firma ihres Mannes weitergearbeitet. Durch die Trennung von ihrem Mann hat Frau F. ihre Anstellung im Frühjahr 2003 gekündigt. Seitdem ist sie arbeitslos und lebt von Sozialhilfe.

„Wir haben bloß noch gestritten.“

Eigentlich war geplant, dass Frau F. auch nach der Geburt des zweiten Kindes im Unternehmen ihres Mannes weiterarbeitet. Durch die Trennung war dies nicht mehr möglich. „Nee, wir haben bloß gestritten, auch schon vorher in der Firma. Das ging zum Schluss überhaupt nicht mehr. Nach der Geburt meines Jüngsten war ich ja erst noch im Mutterschutz und dann haben wird uns ja auch schon getrennt.“ Frau F. hat sich nach einem halben Jahr an das Arbeitsamt gewendet.

„Wenn die Arbeitgeber hören: zwei Kinder, allein erziehend, dann ist es schon vorbei.“

Frau F. ist zurzeit auf der Suche nach einer Teilzeitbeschäftigung und hat sich aus diesem Grund an das Arbeitsamt gewendet. Das Arbeitsamt will Frau F. laut ihrer Aussage keine Stelle vermitteln, da sie für die Kinder sorgen müsse. Man hätte ihr beim Arbeitsamt gesagt, dass sie während ihrer „Elternzeit“ nicht in den Zuständigkeitsbereich des Arbeitsamtes fällt. Deshalb käme auch eine Weiterbildung oder Umschulung für sie nicht in Frage. „So bin ich in die Sozialhilfe gerutscht.“

Ihre Arbeitssuche gestaltet sich aus ihrer Sicht, auf Grund der fehlenden Unterstützung durch das Arbeitsamt, schwierig. Frau F. hat sich auf verschiedene Inserate gemeldet, jedoch haben die Arbeitgeber sie nie zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen. Frau F. führt dieses darauf zurück, dass sie allein erziehend ist und zwei Kinder hat. „Wenn die Arbeitgeber hören: zwei Kinder allein erziehend. Dann ist es schon vorbei. Die denken dann halt, wenn die Kinder krank werden, dann bleibt die eh zu Hause.“

„Selbst wenn ich Arbeit finden würde, dann kann ich die ja so ohne weiteres gar nicht annehmen, weil ich doch nur einen Halbtagsplatz für meine Kinder habe.“

Die beiden Söhne von Frau F. werden zurzeit halbtags in den Vormittagsstunden im Kindergarten betreut. „Wenn ich Arbeit finde, dann brauche ich sofort einen längeren Betreuungsplatz für die Kinder in der Kita. Der müsste allerdings erst beantragt werden und eine Überbrückungszeit gibt es nicht.“ Frau F. hat insgesamt ihre Hoffnung eine neue Arbeitstelle zu finden nahezu aufgegeben. Dementsprechend ist auch ihr Engagement bei der Arbeitssuche zurückgegangen. „Was soll ich denn machen. Die nehmen mich sowieso nicht, weil ich zwei Kinder habe. Die sind zwar im Kindergarten, aber nur halbtags. Einen Ganztagsplatz bekomme ich aber erst, wenn ich Arbeit habe. So dreht sich alles im Kreis.“

„Meine beiden sind richtige Mama-Kinder. Die gehen nicht zu jedem.“

Ihr Verhältnis zur Fremdbetreuung ihrer Kinder ist sehr ambivalent. Einerseits sieht sie sich selbst als ideale Betreuerin und Erzieherin der Kinder und vermeidet es, ihre Kinder in die Obhut anderer (mit Ausnahme des Kindergartens) zu geben, weil sie an deren Betreuungskompetenz zweifelt. Andererseits legitimiert sie durch fehlende Betreuungsangebote und die fehlende Unterstützung der eigenen Familie ihre fortdauernde Arbeitslosigkeit. „Ich bin zu anspruchsvoll was die Betreuung meiner Kinder betrifft. Ich will, dass die Kinder in ihren Wünschen berücksichtigt werden und bei Problemen will ich angerufen werden. Ja, und die meisten Menschen sind nicht so, die meisten sind knallhart.“ „Meine beiden sind richtige Mama-Kinder. Die gehen nicht zu jedem. Selbst bei meiner eigenen Mutter klappt das nicht immer. Zu Fremden, dass machen die beiden nicht.“

„Ich bin ziemlich viel alleine.“

Der Freundes- und Bekanntenkreis von Frau F. bestand vor der Trennung von ihrem Mann im Wesentlichen aus Arbeitskollegen und Freunden ihres Mannes. Nach der Trennung ist dieser Personenkreis weggefallen. Frau F. sucht neue Kontakte, jedoch empfindet sie es als schwierig, Kontakt zu anderen Familien oder Alleinerziehenden zu bekommen. In den Mutter-Kind-Gruppen, in denen sie sich bisher umgesehen hat, waren überwiegend verheiratete Frauen, die außerhalb der Gruppen keine Zeit hatten, die Kontakte zu pflegen, „da sie in der Ehe sind“. Von ihrer eigenen Mutter und ihren Schwiegereltern erwartet Frau M. keine große Unterstützung. „Seit der Trennung bin ist ziemlich viel alleine. Ich kann ja auch nicht weg, weil ja die Kinder da sind. Nur morgens, aber dann erledige ich die Besorgungen und die Ämter.“

„Der ist total unzuverlässig.“

Frau M. streitet im Zuge der Scheidung um das alleinige Sorgerecht für die beiden Söhne. Zurzeit gibt es eine Besuchsregelung für den Vater der Kinder. Der Kontakt zwischen den Kindern und dem Vater wird laut Frau F. allerdings nur durch ihre Schwiegereltern aufrechterhalten. Diese holen die Kinder jedes zweite Wochenende zu sich und kümmern sich dann gemeinsam mit dem Vater um die Kinder. Der Vater hat laut Frau F. keinen Bezug zu den Kindern. „Mein Mann der kümmerst sich überhaupt nicht. Sein Bild von einem Leben mit Kindern ist völlig realitätsfern. Der denkt, dass müsse alles so schön sein wie in der Werbung, aber das ist es eben nicht. Der ist

total überfordert. Seinen Jüngsten hat er bislang kaum gesehen. Wir haben uns ja zwei Monate nach der Geburt getrennt und seitdem hat er den vielleicht zehnmal gesehen. Ich habe fast das Gefühl der Kleine hat Angst vor ihm.“

Eine partnerschaftliche Arbeitsteilung kann Frau F. sich nicht vorstellen

Ihre allgemeinen Einstellungen hinsichtlich der Arbeitsteilung in der Familie sind sehr traditionell. Sie ist davon überzeugt, dass sich nur ein Elternteil, sei es der Mann oder die Frau, richtig um die Kinder kümmern kann. Sie kann sich nicht vorstellen, dass das Arbeitsteilungsmodell, in dem sich beide Partner die Aufgaben teilen funktioniert. „Paare, die ihre Elternzeit teilen, kenne ich nicht. Und ich kann es mir auch nicht vorstellen. Denn meistens sind Paare so, dass einer der Dominante ist und der andere sich entweder unterordnet oder versuchen muss, auch mal mitzubestimmen. Das es sich die Waage hält, kenne ich nicht.“ „Ich finde nicht, dass ein Mann die gleichen Sachen machen muss wie die Frau. Aber er muss sich irgendwo einfügen und mindestens 20 % mithelfen. Und wenn es um die Kinderbetreuung geht, dann finde ich es selbstverständlich, dass er auch mal aufpasst.“

„Finanziell geht es gerade so, aber was extra ist nicht drin.“

Zurzeit steht Frau F. ein monatliches Haushaltseinkommen von gut 1.300 € zur Verfügung, dass sich aus Sozialhilfe, Kindergeld, Erziehungsgeld und dem Unterhalt des Vaters für die Kinder zusammensetzt. „Man kann davon leben, wenn nichts dazwischen kommt. Aber wenn mein Auto dauernd kaputt geht und ich die Anwaltskostenbezahlen muss…Ich würde den Kindern auch gerne mal was Schönes kaufen, aber das geht im Moment nicht.“ Ob Frau F. Anspruch auf Arbeitslosengeld hat, wird laut Frau F. zurzeit vom Arbeitsamt geprüft.

A.7 Exemplarische Fallstudien: Erfahrungen mit der Elternzeit aus der Sicht der Unternehmen

A.7.1 Unternehmen G.: „Das läuft bei uns alles auf der persönlichen Ebene.“

Das Unternehmen G. ist ein privates Aus- und Weiterbildungsunternehmen. Es werden einerseits Personen qualifiziert, die arbeitslos sind, und andererseits Mitarbeiterschulungen für Firmen angeboten. Das Unternehmen G. ist ein staatlich anerkannter Bildungsträger, bei dem Berufsabschlüsse erworben werden können. In der Firma arbeiten 20 feste Mitarbeiter (12 Frauen und 8 Männer) und ca. 15 wechselnde freie Mitarbeiter, die für eine begrenzte Zeit als Lehrkräfte für besondere Themen beschäftigt sind. Das Durchschnittsalter der Mitarbeiter liegt bei ca. 40 Jahren. Dieses relativ hohe Durchschnittsalter führt Herr H., der Geschäftsführer und Inhaber des Unternehmens, auf den hohen Anteil (ca. 70 %) an Akademikern zurück.

„Wir haben da kein Programm, weil wir das gar nicht brauchen.“

Im eigentlichen Kerngeschäft des Bildungsträgers (Beratung, Aus- und Weiterbildung, Coaching, etc.) und in der Verwaltung (Sekretariat, kaufmännische Abwicklung) sind mehrheitlich Frauen beschäftigt. Bei der Auswahl von neuen Mitarbeitern wird allein nach der Qualifikation entschieden. Eine spezielle Gleichstellungspolitik oder Work-Life-Balance-Strategie wird im Unternehmen laut Herrn H. nicht verfolgt. „Wir haben da kein Programm, weil wir das gar nicht brauchen. Vom ersten Tag an geht es nur darum, wer hat die fachlichen Qualitäten und wer eignet sich für diesen Job. Mit der Elternzeit machen wir das ähnlich, wir schauen, wie wir das am besten regeln können.“ Vereinbarungen über die gesetzlichen Regelungen zur Elternzeit hinaus werden jeweils im Einzelfall zwischen ihm und den Mitarbeitern getroffen.

„Wir kommen gut miteinander aus. Es geht um den ‚Gleichklang der Verhaltensnormen‘.“

Herr H. beschreibt das Betriebsklima zwischen den Kollegen als sehr angenehm, positiv und konstruktiv. Er hebt das konstruktive Arbeitsklima besonders hervor, da sich im letzten Jahr die Situation für freie Aus- und Weiterbildungsträger auf Grund der allgemein angespannten wirtschaftlichen Lage verschlechtert hat. Konkret ist der Bereich der betrieblichen Weiterbildung für Unternehmen nahezu komplett weggebrochen, so dass personelle Umstrukturierungen, jedoch ohne Entlassungen, notwendig waren. Alles läuft auf einer sehr privaten und freundschaftlichen Ebene ab, was nicht immer unproblematisch ist. „Wenn mal jemand krank ist, oder eben wegen der Kinder nach Hause muss, haben eigentlich alle Verständnis. Aber die Kollegen reagieren leicht sauer, wenn sie bei einem Mitarbeiter das Gefühl haben, dass das ausgenutzt wird und einer bei einem ersten Schnupfen gleich zu Hause bleibt. Es geht eigentlich eher darum, dass ein Gleichklang der Verhaltensnormen da ist. Also die unausgesprochene Norm, dass sich jeder bemüht und keiner die Freiheiten hier im Unternehmen ausnutzt…, wenn jeder das Gefühl hat, alle halten sich an diese Norm, dann gibt es einfach Verständnis.“

„Jeder ist für die Gestaltung der Arbeitszeiten selbst verantwortlich.“

Die wöchentliche Arbeitzeit beträgt 40 Stunden pro Woche. Häufig finden jedoch in den Abendstunden und am Wochenende Veranstaltungen statt, so dass auch Überstunden geleistet werden müssen. Die Überstunden werden mit Freizeit ausgeglichen. Ein festes Zeiterfassungssystem und Arbeitszeitkonten gibt es allerdings nicht. Jeder Mitarbeiter ist selbst dafür verantwortlich, den Freizeitausgleich auch in Anspruch zu nehmen. Es wird im jeweiligen Team besprochen, wie die Vertretung an den freien Tagen organisiert werden kann. „Wir sind ein Unternehmen, dass es sich leisten kann, keine Überstunden zu bezahlen, aber trotzdem Überstunden zu erbitten. Wir machen das meistens mit Freizeitausgleich. Wir haben aber auch keine starren Arbeitszeiten. Wenn wir hier mal

große Veranstaltungen haben, dann sind auch alle da und sie nehmen sich dann in der nächsten Woche mal einen Tag frei. Das machen die Mitarbeiter unter sich aus. Ein festes Zeiterfassungssystem gibt es nicht. Das basiert alles auf gegenseitigem Vertrauen."

Arbeitszeiten

Von den 20 fest angestellten Mitarbeitern arbeiten drei (zwei Frauen, ein Mann) in Teilzeit mit jeweils 30 Stunden pro Woche. Zwei dieser Mitarbeiter (ein Mann und eine Frau) arbeiten in Teilzeit, da sie nebenberuflich für andere Unternehmen als Lehrkräfte tätig sind. Die andere Mitarbeiterin ist auf Grund der Elternzeit in Teilzeit mit 30 Wochenstunden beschäftigt. Eine weitere Mitarbeiterin aus dem Sekretariat ist zurzeit in Elternzeit mit vollständiger Erwerbsunterbrechung. Diese Mitarbeiterin wird im Februar 2004 mit 30 Wochenstunden ins Unternehmen zurückkehren. Eine Reduzierung von Vollzeit auf Teilzeit kann auch unabhängig von der Elternzeit jeweils in Absprache mit den Teamkollegen und Herrn H. erfolgen.

Im Prinzip sind alle Arbeitsverträge der Mitarbeiter von Herrn H. unbefristet. Lediglich die etwa 15 freiberuflichen Lehrkräfte, die häufig in anderen Unternehmen beschäftigt sind und ihr Wissen aus ihrer beruflichen Praxis vermitteln, werden jeweils für eine begrenzte Zeit beschäftigt. Die Mitarbeiterfluktuation ist laut Herrn H. eher gering, allerdings besteht das Unternehmen erst seit 1996. „Alle Personen, die bleiben wollten, sind geblieben."

Elternzeit: „Das können wir alles wegorganisieren."

Aktuell befinden sich zwei Mitarbeiterinnen von Herrn H. in Elternzeit. Eine Mutter, die vor der Geburt in Vollzeit im Unternehmen beschäftigt war, ist nach vier Monaten der vollständigen Erwerbsunterbrechung auf Stundenbasis als freie Mitarbeiterin in den Beruf zurückgekehrt. Ein Jahr nach der Geburt hat diese Mitarbeiterin im Rahmen einer festen Teilzeitbeschäftigung ihre wöchentliche Arbeitszeit sukzessive von 20 auf 30 pro Woche erhöht. Eine andere Mutter hat im September 2003 ein Kind bekommen. Diese Mitarbeiterin wird im Februar 2004, nach einer sechsmonatigen vollständigen Erwerbsunterbrechung, im Rahmen der Elternzeit in Teilzeit mit 30 Stunden wöchentlich in das Unternehmen zurückkehren.

Eine Diskussion über die Inanspruchnahme und Verschiebung des ‚dritten' Elternzeitjahres auf einen späteren Zeitpunkt hat bislang im Unternehmen noch nicht stattgefunden. Insgesamt ist diese Regelung für Herrn H. unbedeutend, da er laut eigener Aussage ständig versucht, den Mitarbeitern immer zu ermöglichen, Familie und Beruf miteinander in Einklang zu bringen. „Ich habe allen gesagt, die sollen das machen wie sie wollen. Das ist mir alles egal. Ich will, dass die Kollegen als junge Mütter zufrieden sind und na ja, das können wir hier alles wegorganisieren."

„Es gibt da keine formalen Vorgaben. Wir wollten die beiden Mitarbeiterinnen ja auch halten."

Herr H. ist mit den Regelungen zur Elternzeit und der Umsetzung in seinem Unternehmen insgesamt sehr zufrieden, zumal die Abstimmung zwischen ihm und seinen Elternzeit-Mitarbeitern relativ problemlos abläuft. „Die Regel ist so, dass man da gut mit umgehen kann. Wir wollten die beiden Mitarbeiterinnen, die jetzt in Elternzeit sind ja auch halten. Dabei ist es mir wichtig, dass die jungen Mütter in ihrer familiären Welt nicht durch eine Unternehmensvorgabe eingeschränkt sind. … Es gibt keine formalen Vorgaben. Nur die Aussage ‚überlegt euch, was Ihr wollt', denn da spielen ja auch finanzielle Dinge in der Familie eine Rolle… ‚sagt es uns rechtzeitig und dann regeln wir das' so läuft das bei uns." Meistens wissen die Mitarbeiter im Unternehmen sehr genau, welche Arbeitsteilung im Unternehmen realisierbar ist. Häufig wird zunächst im unmittelbaren Kollegenkreis über die Möglichkeiten der Elternzeit und der Gestaltung einer Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit geredet. „Wie das genau bei den einzelnen Frauen ablaufen soll, machen die Kollegen unter sich aus. Ich bin da erst der zweite Ansprechpartner. Jede der jungen Frauen hat einfach zu überlegen was sie will, und dann kommt sie mit ihrer Idee zur mir und ich segne das ab."

„Ich möchte, dass sich die Mitarbeiter wohl fühlen."

Die Mitarbeiter kehren nach der Elternzeit mit vollständiger Erwerbsunterbrechung an ihren alten Arbeitsplatz zurück. Dies ist bislang immer möglich gewesen. Auch nach der Elternzeit ist eine Teilzeitarbeit möglich. „Bei mir ist das eine grundsätzliche, persönliche Einstellung. Ich mag keine Mitarbeiter, die sich nicht wohl fühlen. Wir unterliegen alle diesen Gesetzmäßigkeiten, dass wir arbeiten müssen. Aber ich möchte es meinen Mitarbeitern schon ermöglichen, unter guten Bedingungen zu arbeiten. Es bringt ja nichts, wenn ich hier nur unmotivierte Leute herumlaufen habe." Allerdings ist laut Herrn H. diese Haltung nur möglich, wenn der Anteil der Frauen und Männer in Elternzeit ein bestimmtes Maß nicht übersteigt. „Wenn wir nur junge Muttis hätten, dann hätten wir ein Problem. Aber so lange das nur 10–15 % der Mitarbeiter sind, ist das in Ordnung."

Die Vertretung während der vollständigen Erwerbsunterbrechung wurde von einer Kollegin übernommen, die im Zuge der Umstrukturierungen keine festen Aufgaben mehr hatte. Für diese Vertre-tung wird im Februar eine neue Beschäftigung im Unternehmen gesucht. „Das passte dann ganz gut. Wir werden im Februar auch etwas Neues für die Vertretung finden, da bin ich ganz sicher. Sie arbeitet auch schon länger bei uns."

„Familienfreundlichkeit … darüber mache ich mir eigentlich keine Gedanken."

Herr H. ist mit den Neuregelungen relativ zufrieden. Allerdings betont Herr H., dass die Elternzeitregelungen in seinem Unternehmen eigentlich keine große Rolle spielen, da alles sehr individuell und flexibel zwischen ihm

und seinen Mitarbeitern geregelt wird. „Wenn dann noch einer bereit ist in dieser wirtschaftlichen Situation Kinder in die Welt zu setzten, dann soll man denen keine Steine in den Weg legen. Außerdem brauchen wir Kinder, sonst hätten wir ja auch nicht diese Rentendiskussion."

„Für die jungen Frauen müsste mehr getan werden, auch über die drei Jahre hinaus."

Aus den Gesprächen mit seinen Mitarbeitern weiß Herr H. in welchen Bereichen Verbesserungsbedarf besteht. „Die Möglichkeiten der Kinderbetreuung sind immer noch extrem schlecht geregelt. Schulen und Universitäten müssen nicht bezahlt werden, aber die Kinderbetreuung … das ist ein enormer Störfaktor. Gerade für junge Mütter ist das ein Problem, zumal in dieser Situation das Geld bei den jungen Leuten eher knapp ist." Auch hält Herr H. eine Ausweitung des Rechtsanspruchs auf flexible und individuelle Arbeitszeiten und Arbeitsbedingungen aus der Perspektive der Mütter und Väter für notwendig. „Auch der Rechtsanspruch auf solche Dinge, wie ich sie hier im Unternehmen mache weil ich das so möchte, sollten stärker gesetzlich verankert werden. Also das Recht auf Flexibilisierung der Arbeitszeit usw. … Schließlich ist das mit den Kindern ja nach den drei Jahren Elternzeit noch nicht vorbei. Wenn ich mich quer stellen würde, dann müssten die ja mit 40 Stunden Vollzeit zurückkommen. Das passt bei den meisten Frauen nicht. Da sollte das Recht der jungen Mütter noch ein Stück gestärkt werden. Es sollte nicht einfach nur vom ‚good will' des Chefs abhängen."

„Rein ökonomisch betrachtet ist die Elternzeit immer eine Belastung für das Unternehmen."

Aus ökonomischer Sicht ist es laut Herrn H. nicht sinnvoll, Frauen im gebärfähigen Alter einzustellen. Die Kosten für Schwangerschaft und Kinderkriegen trägt laut Herrn H. allein das Unternehmen. „Ich habe in den ersten Jahren immer darauf geachtet, keine Frauen im gebärfähigen Alter einstellen. Es ist immer noch eine Belastung für die Unternehmen. Eigentlich sollten die Unternehmen eine gewisse Unterstützung bekommen, wenn sie junge Frauen einstellen. Das wäre aus unternehmerischer Sicht eine familienfreundliche Regelung. So wie es im Moment ist, gehen letztlich die Schwangerschaften und das Kinderkriegen allein auf Kosten der Unternehmen. Wenn man das rein rational und finanziell betrachtet, dann muss man eigentlich dazu übergehen, keine Frauen im gebärfähigen Alter einzustellen."

„Familienfreundliche Inseln schaffen."

Insgesamt müsste sich das Klima in Deutschland in Richtung Familienfreundlichkeit verändern. „Die gesamtpolitische Situation müsste sich ändern. Die Gesellschaft darf nicht nur sagen, dass sie kinderfreundlich sein will, sondern sie muss es auch praktisch umsetzen. Es gibt sicherlich viele Möglichkeiten, wie z. B. das „Abkindern" von Geldern, das es früher bei uns in der DDR gab. Das Startdarlehen für junge Familien brauchte man nicht in voller Höhe zurückzahlen, wenn man Kinder bekommen hat. Es muss ein Anreiz geben, Kinder zu bekommen." Auch die gesamtgesellschaftliche Stimmung gegenüber Familien und Kindern sollte sich ändern. „Die Stimmung muss sich ändern. Das kann man nicht erzwingen, aber indem man bestimmte Elemente fördert und somit Zeichen setzt bzw. familienfreundliche Inseln schafft. Ich glaube so kann man Stück für Stück das Klima verändern und vielleicht junge Menschen dazu anregen, sich für ein oder mehrere Kinder zu entscheiden."

A.7.2 Unternehmen H.: „Alles, was im Gesetz steht, machen wir. Was darüber hinaus geht, muss im Einzelfall entschieden werden."

Das Unternehmen H. ist ein weltweit agierender Versicherungskonzern mit gut 10 000 Mitarbeitern. die sich auf mehrere Unternehmen der Unternehmensgruppe verteilen. Der Schwerpunkt liegt im Lebensversicherungs- und Sachversicherungsgeschäft. Es existieren die in Unternehmen dieser Größenordnung üblichen Einrichtungen wie Betriebsrat und Gleichstellungsbeauftragte. In dem Unternehmensteil, dem Herr I. angehört, arbeiten ca. 1 200 Mitarbeiter. Herr I. ist Abteilungsleiter einer Entwicklungsabteilung, in der 45 Mitarbeiter beschäftigt sind. In der Abteilung von Herrn I. werden die abgeschlossenen Versicherungsverträge EDV-technisch verwaltet und die entsprechenden Großrechnersysteme programmiert, daher arbeiten in der Abteilung überwiegend qualifizierte Mitarbeiter. Laut Herrn I. werden alle Vereinbarungen bezüglich der Elternzeit zwischen ihm und den Mitarbeitern ausgehandelt. Die Personalabteilung folgt in der Regel den getroffenen Vereinbarungen. Lediglich bei Schwierigkeiten wenden sich die Mitarbeiter an den Betriebsrat bzw. die Gleichstellungsbeauftragte, allerdings ist dies laut Herrn I. eher die Ausnahme. Dass der Konzern eine besondere Gleichstellungspolitik verfolgt ist Herrn I. nicht bekannt. In der Abteilung von Herrn I. arbeiten 27 Männer und 18 Frauen.

„Die gesetzlichen Regelungen zur Elternzeit werden bei uns relativ problemlos umgesetzt."

Laut Herrn I. werden die gesetzlichen Regelungen zur Elternzeit relativ problemlos im Unternehmen umgesetzt. „Das ist bei uns ganz einfach geregelt. Alles was das Gesetz hergibt wird auch umgesetzt. Wenn etwas darüber hinausgehen soll haben wir hier im Unternehmen auch diverse Möglichkeiten. Im Einzelfall lassen sich auch individuelle Lösungen finden." Darüber hinaus gehende Vereinbarungen werden jeweils im Einzelfall zwischen den direkten Vorgesetzten bzw. Abteilungsleitern und dem jeweiligen Mitarbeiter entschieden. Je nachdem, wie weitreichend die individuelle Vereinbarung ist, wird die Personalabteilung hinzugezogen.

„Wir verstehen uns hier ganz gut, auch wenn die wirtschaftliche Lage angespannt ist."

Herr I. beschreibt das Betriebsklima zwischen den Kollegen als sehr gut und freundschaftlich. „Jeder Vorgesetzte ist verpflichtet, ein Mal im Jahr ein Mitarbeitergespräch

zu führen und dabei ist das Betriebsklima auch ein Punkt. Ich habe in der letzten Runde im März nur positive Rückmeldungen bekommen. Das war nicht immer so. Vor zwei Jahren hatten sich zwei Gruppen innerhalb der Abteilung gebildet. Es gab dann Gruppengespräche und Einzelgespräche, so dass die Probleme mit der Zeit beseitigt werden konnten. Drei, vier Mal im Jahr gehen wir auch ein Bier trinken. Meist zu Geburtstagen, Einständen oder Ausständen.“ Insgesamt ist die Situation im Unternehmen jedoch eher angespannt, da der Versicherungskonzern unter der derzeit angespannten wirtschaftlichen Lage leidet. So werden bspw. nur sehr vereinzelt neue Mitarbeiter eingestellt und die Auszubildenden werden nicht übernommen. „Wir kriegen hier auch mit, dass es nicht mehr so rosig läuft.“

Flexible Arbeitszeiten durch Gleitzeitkonto

Die wöchentliche Arbeitzeit beträgt 37,5 Stunden pro Woche. Überstunden werden nicht geleistet, da diese nicht bezahlt werden. Jeder Mitarbeiter hat ein Gleitzeitkonto und Mehrarbeit wird mit Freizeit ausgeglichen. Das Gleitzeitkonto ist laut Herrn I. ein Instrument, damit die Mitarbeiter ihre Arbeitzeit flexibel gestalten können. Das monatliche Stundenkontingent, das auf dem Gleitzeitkonto angehäuft werden kann, ist auf 20 Stunden begrenzt. In Ausnahmefällen ist es in Absprache mit dem Vorgesetzten und der Personlabteilung möglich, eine größere Stundenzahl auf dem Gleitzeitkonto anzusparen. Herr I. berichtete von einer Mitarbeiterin, die auf diesem Wege einen sechsmonatigen Urlaub „angespart“ hat.

Drei bis vier Mal im Jahr, wenn neue Programme in das System integriert werden, muss ein Bereitschaftsdienst geleistet werden damit bei Problemen sofort eingegriffen werden kann. Dieser Bereitschaftsdienst wird ebenfalls über das Gleitzeitkonto ausgeglichen. Der Bereitschaftsdienst wird meistens von den beiden Mitarbeitern der Abteilung übernommen, die sich über ihren Telearbeitsplatz von zu Hause aus in das Computersystem einwählen können.

Die Kernarbeitszeiten sind zwischen 11.00 h und 14.00 h. Diese enge Zeitspanne wurde vom Unternehmen bewusst gewählt, um den Mitarbeitern ein hohes Maß an Flexibilität bei der Gestaltung ihrer Arbeitszeiten zu ermöglichen. Gleichzeitig erfordert diese Flexibilität einen erhöhten organisatorischen Aufwand. „Es ist für mich natürlich schon schwer die Abteilungssitzungen zu organisieren. Denn wir haben tagsüber sehr flexible Arbeitszeiten. Man kann fast beginnen und aufhören, wann man will. Und das ist insofern schon mal lästig, gebe ich zu. Aber auf der anderen Seite ist man auch froh, wenn jemand abends noch lange arbeitet und der dann entsprechende Programmierarbeiten nach 18 Uhr macht, wenn die anderen weg sind.“ „Das ist auf jeden Fall ein Motivationsinstrument, diese flexiblen Arbeitszeiten. …Denn wenn ich jemanden, der jetzt um 11 Uhr anfängt, zwingen würde um 9 Uhr hier zu sein, das wäre nix.“

Diverse Teilzeitregelungen möglich und Teilzeit als Instrument zum Kostensparen

In der Abteilung von Herrn I. arbeiten 40 Mitarbeiter in Vollzeit und fünf Mitarbeiter, ein Mann und vier Frauen, in Teilzeit. Der teilzeitbeschäftigte Mann und eine der teilzeitbeschäftigten Frauen befinden sich in Elternzeit und arbeiten 50 bzw. 70 % der regulären Arbeitszeit. Die Teilzeitkraft mit 50 % der wöchentlichen Arbeitszeit hat einen Telearbeitsplatz und arbeitet ausschließlich von zu Hause. Der Teilzeitbeschäftigte in Elternzeit arbeitet mit 70 % der wöchentlichen Arbeitszeit jeweils 8,75 Stunden an drei Tagen in der Woche. Diesem Mitarbeiter steht zusätzlich ein Laptop zur Verfügung, mit dem er sich bei Bedarf (z. B. Bereitschaftsdienst oder familiäre Verpflichtungen) in das Computersystem des Unternehmens einwählen und von zu Hause arbeiten kann.

Eine Reduzierung von Vollzeit auf Teilzeit kann auch unabhängig von der Elternzeit erfolgen. Aktuell wird das Instrument der freiwilligen Arbeitszeitreduzierung eingesetzt, um Kosten zu sparen. Jeder Mitarbeiter wird gefragt, ob er seine Arbeitszeit verringern will. Geht der Arbeitnehmer auf dieses Angebot ein, wird der Vollzeitarbeitsvertrag in einen regulären Teilzeitvertrag umgewandelt. Eine spätere Aufstockung der wöchentlichen Stundenzahl ist nur möglich, wenn sich die wirtschaftliche Lage des Unternehmens verbessert hat. „Ja, die wirtschaftliche Situation ist angespannt. Letztlich sind wir über jede Gelegenheit froh, wenn jemand sagt, dass er weniger arbeiten möchte. Das gilt auch für die Elternzeit. Vorübergehend bringt das eine finanzielle Entlastung, auch wenn die Arbeit eigentlich nicht weniger wird.“ Insgesamt steht Herr I. einer Teilzeitbeschäftigung positiv gegenüber, jedoch nur, wenn ein bestimmter Anteil an Vollzeitkräften vorhanden ist. „Wenn ich eine Abteilung hätte, wo 60 oder 70 % der Mitarbeiter in Teilzeit arbeiten würden, ist die kritische Grenze erreicht, denke ich. Bei 5 von 45, das geht noch.“ Alle Mitarbeiter arbeiten in einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis und die Mitarbeiterfluktuation ist laut Herrn I. sehr gering.

Umgang mit der Elternzeit: Individuelle Regelungen möglich

Aktuell befinden sich zwei Mitarbeiter von Herrn I. in Elternzeit. Eine Mutter, die vor der Geburt in Vollzeit im Unternehmen beschäftigt war, ist nach einem Jahr der vollständigen Erwerbsunterbrechung mit 50 % der regulären Arbeitszeit in den Beruf zurückgekehrt. Sie arbeitet von einem Telearbeitsplatz von zu Hause aus und ist lediglich zwei bis dreimal pro Monat im Büro. Ein Vater, der vor der Geburt seines dritten Kindes auf Grund einer betrieblichen Vereinbarung bereits seine Stundenzahl auf 70 % reduziert hat (anlässlich der Geburt seines zweiten Kindes), arbeitet jetzt im Rahmen der Elternzeit mit 70 % der wöchentlichen Arbeitszeit und ist an drei Tagen in der Woche im Büro. Herr I. ist mit der Elternzeit insgesamt sehr zufrieden, zumal die Abstimmung zwischen ihm und seinen Elternzeit-Mitarbeitern relativ problemlos abläuft. „Wenn Herr K. von Hause aus arbeitet ist er auch immer erreichbar. Ich muss nur wissen, wann er im Büro ist und

wann nicht. Also von daher ist das so eine gegenseitige Flexibilität“.

„Dann dauern die Projekte halt länger. Eine Vertretung wird nicht eingestellt.“

Eine Vertretung für die beiden Mitarbeiter in Elternzeit wurde auf Grund der angespannten wirtschaftlichen Situation im Unternehmen nicht eingestellt. Die anfallenden Arbeiten werden von Kollegen übernommen. Bei den Projekten, die die Elternzeit-Mitarbeiter betreuen verlängert sich die Projektlaufzeit entsprechend. „Wir steuern unsere Arbeit über Projekte. Wenn ich jetzt zwei halbe Kräfte weniger habe bei fünfzehn Leuten, dann dauert das Projekt eben ein bisschen länger.“

Wiedereinstieg: Qualifikationsverluste bei kurzer Erwerbsunterbrechung gering

Bislang war es recht unproblematisch, wenn ein Mitarbeiter nach der Elternzeit bzw. der Erwerbsunterbrechungsphase zurückkehren wollte. Der Mitarbeiter konnte entsprechend seines vor der Elternzeit bestehenden Vertrages zurückkehren oder von der flexiblen unternehmenseigenen Teilzeitregelung Gebrauch machen und jederzeit seine Arbeitszeit wieder erhöhen. Die Teilzeitmöglichkeiten bzw. die Möglichkeit später wieder Vollzeit zu arbeiten werden jedoch eingeschränkt. Es bleibt abzuwarten, wie sich die beiden derzeit in Elternzeit befindenden Mitarbeiter ihre Erwerbstätigkeit nach der Elternzeit vorstellen. Die Mitarbeiter kehren nach der Elternzeit bzw. während der Elternzeit in Teilzeit meistens an ihren alten Arbeitsplatz zurück. Durch persönliche Kontakte des Abteilungsleiters wird versucht auch während der Erwerbsunterbrechung den Kontakt zum Unternehmen zu halten. „Ich habe mich bei denen dann schon ab und an gemeldet. Sie wurden zu den Weihnachtsfeiern und zum Sommerfest eingeladen und haben den ‚beruflichen‘ Kontakt genossen. Außerdem muss natürlich auch das neue Kind in der Abteilung präsentiert werden. Wir sind da ja auch neugierig.“ Herr I. berichtet lediglich von einer Mutter, die während der dreijährigen Elternzeit ihre Erwerbstätigkeit vollständig unterbrochen hat und nach Ablauf der Elternzeit nicht ins Unternehmen zurückgekehrt ist. Zu dieser Mutter bestand während der Elternzeit kaum Kontakt. „Das ist auch Typsache. Die eine, die wollte eigentlich von Anfang an nicht zurück. Die hat sich hier nicht so wohl gefühlt und wenn ich ehrlich bin, war ich ganz froh, dass die nicht zurück wollte. Die hat nie richtig ins Team gepasst und wenn man drei Jahre aussetzt, dann läuft das einfach nicht so reibungslos. Letztlich hätten wir die komplett neu anlernen müssen und als Programmierer, da ändert sich soviel. Die hätte ich erstmal ein Jahr auf Schulungen schicken müssen, damit die hier wieder mithalten kann.“

Qualifikationsverluste entstanden bei den beiden Mitarbeitern, die aktuell in Elternzeit sind nicht. Die Mitarbeiterin, die zurzeit im Rahmen der Elternzeit mit 50 % arbeitet, hat lediglich für ein Jahr ihre Erwerbstätigkeit unterbrochen und kurz vor Ablauf dieses Jahres an einer Schulung teilgenommen. Der andere Mitarbeiter hat bereits vor der aktuellen Elternzeit für sein drittes Kind im Rahmen einer betrieblichen Lösung anlässlich der Geburt seines zweiten Kindes mit 70 % gearbeitet.

Einstellungen zur Elternzeit: Mitarbeitermotivation versus Unternehmensinteressen

Herr I. ist mit den Neuregelungen der Elternzeit relativ zufrieden. Es wäre ihm zwar lieber, wenn die Mitarbeiter immer verfügbar wären. Doch er betont, dass man Mitarbeiter nur motivieren kann, wenn man einen Kompromiss zwischen den unternehmerischen und den privaten Interessen findet. „Also ich denke, das hält sich die Waage. Es wäre mir zwar lieber, wenn die Mitarbeiter von morgens acht bis abends fünf hier sitzen, ich den Zugriff auf sie habe und sie mit Arbeit versorgen kann. Auf der anderen Seite hat es häufig Situationen gegeben, in der wir froh waren, dass der Herr K. sich von zu Hause mit dem Laptop hier einwählen konnte. Der steht dann auch mal mitten in der Nacht auf wenn hier ist ein Programmabbruch ist und kümmert sich darum. Das ist eindeutig ein Vorteil. Wenn wir das nicht so flexibel handhaben würden, würden wir Gefahr laufen, diesen Mitarbeiter zu verlieren. Die Flexibilisierung ist schon ein Instrument, um gute Mitarbeiter zu halten.“

Positives Resümee

Insgesamt ist es laut Herrn I. relativ unproblematisch möglich auf die Wünsche der Mitarbeiter beim Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf einzugehen. Die Instrumente Teilzeitarbeit und flexible Arbeitszeiten sind auf Grund der Tätigkeitsstruktur in der Abteilung sehr gut anzuwenden. Außerdem ist der Anteil, der in Teilzeit arbeitenden Mitarbeiter relativ gering, so dass eventuelle Engpässe durch die anderen Vollzeitkräfte ausgeglichen werden können. Im Unternehmen werden diese Instrumentarien auch gezielt eingesetzt, um qualifizierte Mitarbeiter im Unternehmen zu halten. Außerdem bestehen sehr gute persönliche Kontakte zwischen Herrn I. und seinen Mitarbeitern, so dass auch ganz unabhängig von der Unternehmensleitung, individuelle Lösungen gefunden werden können. Das gegenseitige Vertrauen ist sehr ausgeprägt und keiner von beiden fühlt sich durch die Ansprüche und Wünsche des anderen übervorteilt. „Ich kann mich nicht beschweren, wir haben dass hier immer noch hinbekommen und sind auch ein eingespieltes Team.“

A.7.3 Unternehmen I.: „Teilzeit gibt es bei uns gar nicht.“

Das Unternehmen I. ist ein im süddeutschen Raum tätiges Bauunternehmen, spezialisiert auf die Bereiche Industrie- und Anlagenbau. Insgesamt arbeiten in der I. AG etwa 1 500 Mitarbeiter. Davon sind ca. 1 400 in der Produktion (darunter 300 Ingenieure) und 100 in der Verwaltung beschäftigt. Im Unternehmen sind überwiegend Männer beschäftigt. Frauen arbeiten vorwiegend in der Verwaltung. Herr J. stellvertretender Personalleiter schätzt den Anteil der Frauen in der Produktion auf 10 bis 15 %, unter den Ingenieuren ist der Frauenanteil noch geringer. Die Frauen in der Verwaltung arbeiten zumeist im kaufmänni-

schen Bereich und erledigen die typischen Büroarbeiten. Die Leitungspositionen sind mit Ausnahme der stellvertretenden Geschäftsführerin mit Männern besetzt.

„Ein spezielles Programm zur Gleichstellung brauchen wir nicht."

Im Kerngeschäft des Bauunternehmens sind überwiegend Männer beschäftigt und entsprechend gering ist der Anteil der beschäftigten Frauen. Für ein besonderes Gleichstellungsprogramm wird daher im Unternehmen kein Bedarf gesehen. „Wir haben so wenig Frauen im Unternehmen, dass würde sich nicht lohnen. Natürlich haben wir den Betriebsrat und da gibt es auch eine, die sich um solche Dinge kümmert, aber von Bedeutung ist das bei uns eigentlich nicht."

Angespannte wirtschaftliche Situation

Herr J. beschreibt das Klima im Unternehmen als freundlich uns kollegial, auch wenn die allgemein angespannte wirtschaftliche Situation dem Bauunternehmen zu schaffen macht. „Wir, ich kann da ja eigentlich nur für die Verwaltung hier sprechen, verstehen uns alle sehr gut. Die draußen, na ja, da ist das schon was anderes, die Spüren die veränderte (wirtschaftliche) Situation schon." Durch die wirtschaftliche Situation hat sich laut Herrn J. auch die Personalpolitik verändert. „Wir arbeiten auch mal mit Zeitarbeitskräften. Wenn wir früher die guten Leute dann eingestellt haben, ist es jetzt so, dass die nach dem Projekt wieder gehen müssen. Auch Entlassungen gab es bei uns schon… Das trägt auf den Baustellen natürlich nicht gerade zur Stimmung bei. Jeder hat Angst, dass es ihn als nächsten trifft." Auch die Verwaltung gab es vor einiger Zeit Überlegungen, die Lohnbuchhaltung aus dem Unternehmen auszugliedern, um Kosten zu sparen. „Wir haben auch überlegt, die Lohnbuchhaltung outzusourcen. Dann hätten wir das hier auch gespürt. Wir hätten dass, was jetzt zehn Leute machen, dann locker mit zwei Leuten geschafft. Aber letztlich haben wir uns dagegen entschieden, da wir so etwas Heikles (die Lohnbuchhaltung) doch lieber im Haus behalten wollten."

Wir arbeiten hier nur mit Vollzeitkräften

Die wöchentliche Arbeitzeit beträgt 38,5 Stunden pro Woche. Überstunden fallen in der Verwaltung so gut wie nie an. Im Rahmen der Gleitzeitregelungen können einzelne Stunden flexibel eingesetzt werden. „Wenn mal einer eher weg muss, dann ist das kein Problem. Der arbeitet dann einfach am nächsten Tag etwas länger." In der Verwaltung arbeiten fast alle Mitarbeiter in Vollzeit. Eine Teilzeitbeschäftigung wird lediglich von sieben Leuten ausgeübt. Generell wir im Unternehmen die Position vertreten, dass sich Teilzeit finanziell nicht rechnet. Die ‚Reibungsverluste' bei der täglichen Arbeitsübergabe und der laut Herrn J. höhere Verwaltungsaufwand machen eine Teilzeitbeschäftigung unattraktiv. Diejenigen, die in Teilzeit arbeiten, sind bereits seit über zehn Jahren im Unternehmen beschäftigt und genießen in gewisser Weise eine Sonderstellung. „Unsere zumeist negativen Erfahrungen mit Teilzeit haben einfach gezeigt, dass die Reibungsverluste da zu hoch sind. Die Unternehmensleitung ist daher strikt gegen Teilzeit."

Einstellung zur Elterzeit

Die Erfahrungen mit der Elternzeit im Unternehmen H. beziehen sich ausschließlich auf eine Elternzeit, bei der die Erwerbstätigkeit vollständig unterbrochen wird. Eine Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit wurde im Unternehmen H. bislang nicht praktiziert. Herr J. führt dies auf die ablehnende Haltung gegenüber einer Teilzeitbeschäftigung zurück. „Da es bei uns kaum Teilzeitbeschäftigte gibt, ist bislang noch niemand wirklich auf die Idee gekommen, während der Elternzeit in Teilzeit zu arbeiten. Es ist eigentlich allen Mitarbeitern klar, wie wir zur Teilzeit stehen." Diejenigen, die die Elternzeit in Anspruch nehmen unterbrechen in der Regel für einen längeren Zeitraum (zwei bis drei Jahre) ihre Erwerbstätigkeit.

Beruflicher Wiedereinstieg in Teilzeit eigentlich unmöglich

Nach der mehrjährigen Elternzeit ist der berufliche Wiedereinstieg im Unternehmen auf Grund der Einstellungen zu einer Teilzeitbeschäftigung relativ schwierig. Viele Frauen (im Unternehmen H. ist es bislang nicht vorgekommen, dass ein Mann die Elternzeit in Anspruch genommen hat), die nach der Elternzeit zurückkehren möchten, wünschen sich eine Teilzeitbeschäftigung, die jedoch vom Unternehmen nicht angeboten wird. „Meisten wollen die Frauen nach den drei Jahren eine Teilzeitstelle und die gibt es bei uns einfach nicht. Bei vielen verlängert sich dann ja auch noch die Elternzeit, da die dann ein zweites Kind bekommen. Nach vier, fünf Jahren, sind die hier soweit draußen, dass wirklich nur noch rein theoretisch die Möglichkeit besteht zurückzukommen, zumal es bei uns keine Teilzeit gibt. Für uns ist das einfach unrentabel… Die fallen dann halt immer wieder mal für eine Zeit aus und wir fahren einfach besser damit, uns von diesen Mitarbeitern zu trennen."

Im Prinzip ist eine Mitarbeiterin im Unternehmen H., die die Elternzeit beansprucht aus dem Unternehmen ausgeschieden. Geht eine Mitarbeiterin in Elternzeit, dann wird für diese eine Vertreterin oder ein Vertreter – Herr J. sagt ‚Nachfolger' – mit einem unbefristeten Vertrag eingestellt. „Wenn wir für eine Elternzeitlerin einen Nachfolger einstellen und der seinen Job gut macht, dann gibt es für uns keinen Anlass, denjenigen nach den drei Jahren wieder zu entlassen." Diese Personalpolitik ist möglich, da die Suche nach einer Vertretung sehr unproblematisch ist. „Gerade die ‚normal Qualifizierten', wie die Leute im Büro, die sind einfach austauschbar. Es ist völlig egal, wer hier die Bilanzen prüft oder die Lohnabrechnungen macht."

Ausgleich der Qualifikationsverluste bei langjähriger Unterbrechung unrentabel

Nicht nur die ‚Austauschbarkeit' der Mitarbeiter, auch die Kosten, die bei der Wiedereinstellung durch die Qualifikationsverluste entstehen, sind laut Herrn J. im

Unternehmen H. mit dafür verantwortlich, dass eine Wiederbeschäftigung nicht angestrebt wird. „Außerdem sind die Frauen nach den drei Jahren einfach draußen. Hier ergeben sich auch ständig neue Abläufe oder neue Computerprogramme werden eingeführt. Wer da nicht auf dem neuesten Stand bleibt ... Selbst wenn die dann in Vollzeit zurückkommen, haben die es echt nicht einfach sich wieder hineinzufuchsen.“

Abfindung als Instrument der Personalpolitik

Da die Elternzeitler formal einen Anspruch auf die Rückkehr an ihren Arbeitsplatz haben, wird zumeist zum Ende der Elternzeit eine Kündigung ausgesprochen. „Wir regeln das dann über Abfindungen. Für die Mitarbeiterin ist das meist auch das Beste. Da es bei uns keine Teilzeit gibt, wollen die meisten sowieso nicht zurück. Wer schlau ist, pokert noch ein bisschen um die Höhe der Abfindung, schaltet einen Anwalt oder auch das Arbeitsgericht ein, aber letztlich einigen wir uns dann immer mit einem Vergleich. Wir haben das für uns durchkalkuliert, auch mit einer Abfindung fahren wir besser, wenn wir neue Vollzeitkräfte einstellen.“ Auch bei anderen Personalentscheidungen wird das Instrument der Abfindung angewendet. „Letztlich läuft das eigentlich immer so, egal ob Elternzeit oder sonst wie: wenn sie jemanden loswerden wollen, dann werden sie den auch los. Da geht es immer nur um die Höhe der Abfindung. Arbeitsrecht hin oder her, wer will schließlich noch irgendwo arbeiten, wo ihm deutlich gesagt wurde, dass er nicht mehr wirklich erwünscht ist.“

Bislang ist es im Unternehmen H. noch nicht vorgekommen, dass ein besonders qualifizierter Mitarbeiter die Elternzeit in Anspruch genommen hat. „Ich weiß nicht, was passieren würde, wenn jetzt einer der Ingenieure mitten in einem Projekt sagen würde, ‚ich will jetzt halbtags arbeiten‘. Wahrscheinlich würde ihm das aus der Not heraus ermöglicht, aber was danach ist …“

Persönliche Einstellung zur Elternzeit

Herr J. ist selbst Vater von zwei Kindern und würde sich eigentlich eine andere Unternehmenspolitik wünschen. Jedoch ist Herrn J. bewusst, dass im Wesentlichen wirtschaftliche Zwänge für die Personalpolitik verantwortlich sind. „Die wirtschaftliche Lage ist im Baugewerbe schon seit längerem angespannt. Ich bin hier auch nur ausführendes Organ. Die Vorgabe bekomme ich von oben und die heißt einfach: Einsparen wo es nur geht. Ich würde das persönlich gerne anders handhaben. Ich bin selber Vater von zwei Kindern und meine Frau arbeitet zum Glück bei einem etwas anderen Arbeitgeber. Die konnte zunächst als geringfügig Beschäftigte zurückkehren und arbeitet jetzt regulär in Teilzeit.“ Insgesamt glaubt Herr J., dass auch die Unternehmensleitung sich eine andere Personalpolitik wünschen würde. „Ich denke auch die Unternehmensleitung würde das lieber anders machen. Es ist kein Spaß einen Mitarbeiter zu entlassen. Aber wenn man da mit Familienfreundlichkeit kommt, dann sagen alle bloß ‚das können wir uns nicht leisten‘. Das ist aber auch irgendwie verständlich, da wir auch ständig Leute auf den Baustellen entlassen.“

B §§ 15 und 16 BErzGG im Spiegel der arbeitsgerichtlichen Praxis (Prof. Dr. Wolfhard Kohte)[55]

B.1 Vorbemerkung

Nach § 24 BErzGG legt die Bundesregierung dem Bundestag bis zum 1. Juli 2004 einen Bericht über die Auswirkungen der §§ 15 und 16 BErzGG auf Arbeitnehmerinnen, Arbeitnehmer und Arbeitgeber sowie über die gegebenenfalls notwendige Weiterentwicklung dieser Vorschriften vor.

Zur Vorbereitung dieses Berichts hat das zuständige Ministerium die Präsidentinnen und Präsidenten der Landesarbeitsgerichte um Berichte über gerichtliche Erfahrungen und Verfahren zu diesen beiden Normen gebeten. Alle Gerichte haben zu dieser Anfrage Stellung genommen, über Verfahren berichtet sowie Entscheidungen mitgeteilt. Insgesamt wurde über mehr als 70 Verfahren berichtet. Uns sind diese Unterlagen zur Stellungnahme zugänglich gemacht worden. Ergänzend haben wir weitere arbeitsgerichtliche Entscheidungen zu §§ 15, 16 BErzGG mit Hilfe der Datenbank Juris und anderer Informationsquellen erschlossen.

Die folgende Analyse beruht auf diesen Entscheidungen; sie stellt sie in den Zusammenhang der sonstigen rechtswissenschaftlichen Diskussion. Angesichts der eng umrissenen Aufgabe sind Aspekte des Gemeinschaftsrechts, vor allem der Umsetzung der RL 96/34 in anderen Mitgliedsstaaten, nur punktuell berücksichtig worden. Ebenso sind Auseinandersetzungen um andere Streitgegenstände, wie z. B. ein Anspruch auf Erziehungsgeld oder den Kündigungsschutz nach § 18 BErzGG nicht schwerpunktmäßig berücksichtigt worden.

B.2 Erfahrungen der arbeitsgerichtlichen Praxis

Im folgenden sollen die Erfahrungen der arbeitsgerichtlichen Praxis in der Weise dargestellt werden, dass anhand der einzelnen Tatbestandsmerkmale der §§ 15, 16 BErzGG die Schwerpunkte der arbeitsgerichtlichen Praxis herausgefiltert sowie besondere Verfahrenskonstellationen beschrieben werden. Im zweiten Teil sollen dann die aus unserer Sicht neuralgischen Punkte näher analysiert werden, bevor auf Perspektiven einer möglichen Weiterentwicklung eingegangen wird.

B.2.1 Anspruchsvoraussetzungen der Elternzeit

In einem bestehenden und bei Beginn der Elternzeit andauernden Arbeitsverhältnis steht Arbeitnehmern nach § 15 BErzGG ein Anspruch auf Elternzeit zu. Der Anspruch auf Elternzeit setzt den rechtlichen Bestand des Arbeitsverhältnisses zwingend voraus. Endet das Arbeitsverhältnis, endet daher zugleich die Elternzeit.[56] Der Anspruch auf Elternzeit ist jedoch nicht beschränkt auf

[55] Unter Mitarbeit von Wiss. Ang. Katja Hinz.

[56] Heenen-Münchener Handbuch für Arbeitsrecht, Ergänzungsband, 2. Auflage München 2001, § 228, Rn. 26; Meisel/ Sowka, BErzGG, 5. Aufl. 1999 § 15, Rn. 12.

das Arbeitsverhältnis, welches zum Zeitpunkt der Geburt des Kindes bestand, sondern besteht vielmehr auch in einem nachfolgenden Arbeitsverhältnis.[57] Arbeitnehmern gleichgestellt sind nach § 20 BErzGG die zur Berufsausbildung Beschäftigten und in Heimarbeit Beschäftigte[58]. Ob der Anspruch auch auf weitere arbeitnehmerähnliche Personen erstreckt werden kann, wird in der Regel nicht näher thematisiert.

Neben dem Bestand eines Arbeitsverhältnisses setzt der Anspruch auf Elternzeit gem. § 15 Abs. 1 S. 1 BErzGG weiter voraus, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit einem eigenen Kind, einem Kind des Ehegatten oder Lebenspartners oder mit einem angenommenen oder mit dem Ziel der Adoption in Obhut genommenen Kind in einem gemeinsamen Haushalt leben und für das Kind entweder die Personensorge haben, oder berechtigt sind, für das Kind auch ohne Personensorge Erziehungsgeld nach § 1 Abs. 1 S. 3 oder Abs. 3 Nr. 3 BErzGG oder im besonderen Härtefall des § 1 Abs. 5 BErzGG zu beziehen. Die Erstreckung auf Lebenspartner ist 2001 durch das Lebenspartnerschaftsgesetz erfolgt.[59]

Neue Rechtslage seit dem 1.1.2004:

Anspruch auf Elternzeit haben nunmehr gem. § 15 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 c) BErzGG auch Pflegeeltern im Rahmen einer Vollzeitpflege nach § 33 SGB VIII. Die Pflegeeltern wurden in den Kreis der Anspruchsberechtigten aufgenommen, weil es sich in diesen Fällen um ein enges und in der Regel nicht nur vorübergehendes Betreuungsverhältnis handelt.[60]

Besonders seit den gesetzlichen Änderungen im Jahr 2000[61] tritt als Normzweck des § 15 BErzGG deutlicher hervor, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf[62] ermöglicht bzw. verbessert werden soll.[63] Im Rahmen dieses Zwecks sind unterschiedliche Gestaltungsformen möglich, so dass die anspruchsausschließenden Merkmale des § 15 Abs. 2 BErzGG a.F., nach denen ein Anspruch auf Erziehungsurlaub während der Schutzfristen nach dem MuSchG, bei fehlender Erwerbstätigkeit des mit dem Erziehungsurlauber im selben Haushalt lebenden anderen Elternteils und bei Erziehungsurlaub des anderen Elternteils ausgeschlossen war (siehe unten), konsequent gestrichen worden sind.[64] In mehreren der untersuchten Urteile ist dieser Normzweck ausdrücklich anerkannt worden.

Nach der bis zum 31.12.2000 geltenden Rechtslage war auch bei Erwerbstätigkeit beider nach § 15 Abs. 1 berechtigten Personen gem. § 15 Abs. 2 S. 1 Nr. 3 BErzGG a. F. nur der Erziehungsurlaub eines Arbeitnehmers möglich gewesen. Diese Einschränkung ist durch die zum 1.1.2001 in Kraft getretene Gesetzesänderung entfallen. Seitdem können die beiden erwerbstätigen Berechtigten gleichzeitig Elternzeit in Anspruch nehmen, wobei die Dauer der Elternzeit auf höchstens drei Jahre begrenzt ist. Mit dieser Änderung wurde zugleich die Rechtslage an die Vorgaben der RL 96/34 angepasst, die von einem selbständigen Anspruch jedes Elternteils ausgeht, der nicht von einem bestimmten Verhalten des anderen Elternteils abhängig ist.[65]

In der Literatur wurde kontrovers diskutiert, ob die gleichzeitige Inanspruchnahme der Elternzeit durch beide Elternteile sich auf die Dauer der Elternzeit auswirkt. Nach der Auffassung einer Autorengruppe sei eine gleichzeitige Inanspruchnahme der Elternzeit zwar nach der Gesetzesnovellierung möglich, diese betrage dann jedoch lediglich 1,5 Jahre[66]. Sie meinten, dass die amtliche Begründung zur Gesetzesänderung missverständlich sei, wenn sie formuliere, auch bei einer – künftig zulässigen – vollständigen gemeinsamen Nutzung des Erziehungsurlaubs durch beide Elternteile bis zum dritten Geburtstag des Kindes handele es sich um einen längstens dreijährigen Erziehungsurlaub.[67] Bei einem Ruhen von insgesamt drei Jahren ergebe sich nach dieser Ansicht demnach ein anderthalbjähriges Ruhen des Arbeitsverhältnisses pro Elternteil.

Diese Restriktion wurde in der Literatur jedoch mehrheitlich abgelehnt. Lindemann/Simon wiesen zu Recht darauf hin, dass die Begrenzung der Dauer der Elternzeit aus der Sicht des zu betreuenden Kindes zu bemessen sei.[68] Es handele sich auch bei einer vollständigen Nutzung der Elternzeit durch beide Elternteile bis zum dritten Geburtstag des Kindes um eine längstens dreijährige Elternzeit im Sinne dieses Gesetzes. Zwar habe jeder Elternteil in diesem Fall drei Jahre Elternzeit in Anspruch genommen, das Kind werde aber dennoch nur für den zulässigen Zeitraum von drei Jahren betreut. Eben diese Betreuung des Kindes während seiner ersten drei Lebensjahre wolle der Gesetzgeber gewährleisten. Vertrete man den Standpunkt, die Elternzeit betrüge bei gleichzeitiger Inanspruchnahme durch beide Elternteile nur noch anderthalb Jahre pro Elternteil, so vereitele man den mit der Novellierung verfolgten Zweck, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern. Diese Auslegung fand weitgehende Zustimmung, weil sie am besten dem Zweck des Gesetzes gerecht wird.[69]

---

57 BAG 11.03.1999, AP Nr. 4 zu § 18 BErzGG.; bestätigt durch BAG BB 2003, 2289 m. Anm. Conradi = SAE 2004, 41 m. Anm. Brors.

58 ErfK-Dörner, 4. Aufl. 2004 § 15 BErzGG Rz. 5; Buchner/Becker BErzGG 7. Aufl. 2003 § 20 Rz. 1.

59 BGBl. I 2001, 266.

60 BT-Drs 15/1502, S. 36, Winterfeld DB 2004, S.930, 931.

61 Das Gesetz trat zum 1.1.2004 in Kraft.

62 Zur fundamentalen Bedeutung dieses Grundsatzes vgl. Art. 31 EV sowie Art. 33 der Charta der Grundrechte der Union und Nr. 16 der Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer.

63 BT-Drs 14/3553, S, 21; Rancke, Die neue Elternzeit, 2001, S. 48.

64 Buchner/Becker § 15 Rz. 6.

65 HAS-M. Schmidt § 32 A IV Rz. 246; Buchner/Becker vor §§ 15 - 19 Rz. 17 aE.

66 Peters-Lange/ Rolfs, NZA 2000, S. 682, 685; ebenso Reiserer/Lemke MDR 2001, 241, 244.

67 BT-Drs 14/ 3118, S. 20 f.

68 Lindemann/ Simon, NJW 2001, S. 258, 259.

69 So auch Sowka, NZA 2000, S. 1185,1187; ErfK-Dörner, § 15 BErzGG, Rn. 9; Küttner/Reinecke, Personalbuch 2003, 10. Aufl. Elternzeit Rz. 9; Neumann/Fenski, BUrlG, 9. Aufl. 2003 § 15 BErzGG Rz. 1 b; Boewer, TzBfG-Praxiskommentar, 2002, § 23 Rz. 8; Buchner/Becker BErzGG § 15 Rz. 15; Schaub-Linck, Arbeitsrechtshandbuch, 10. Aufl. 2002, § 102 Rz. 169; Leßmann DB 2001, 94; MünchArbR-Heenen § 228 Rz. 38.

Diese vieldiskutierte Frage wurde im Sample der untersuchten Gerichtsverfahren in einem Fall entscheidungserheblich. Das Arbeitsgericht Hamburg entschied mit Hilfe systematischer Auslegung[70], dass das Kind auch bei einer gemeinsamen, zeitgleichen Inanspruchnahme der Elternzeit durch beide Elternteile drei Jahre lang betreut werden könnte. Nachdem der Arbeitgeber Berufung gegen dieses Urteil eingelegt hatte, wurde nach erneuter Erörterung vor dem LAG Hamburg ein Vergleich geschlossen, mit dem der Arbeitgeber sich verpflichtete, der Klägerin die von ihr in Anspruch genommene Elternzeit zu gewähren.

Neue Rechtslage ab dem 1.1.2004:

Der in der Literatur bestehende Streit hat sich durch die Neuregelung des Gesetzes endgültig erledigt. Der Zusatz in § 15 Abs. 3 S. 1 BErzGG a.F., wonach die Dauer der Elternzeit auf bis zu drei Jahre begrenzt sei, wurde an dieser Stelle gestrichen. In § 15 Abs. 3 S. 1 BErzGG n.F. ist nunmehr klargestellt, dass auch für den Fall, dass beide Elternteile gleichzeitig Elternzeit beanspruchen, jeder der Elternteile die drei Jahre voll ausschöpfen kann. Damit wird die von der RL 96/34 verlangte Selbständigkeit des jeweiligen Elternzeitanspruchs bekräftigt und zugleich die übersichtliche Gestaltung der Arbeitsverhältnisse in der Elternzeit gefördert.[71] Zugleich wird die in der Literatur[72] problematisierte Erstreckung dieses Grundsatzes auf Lebenspartner klargestellt.

Der Anspruch auf Elternzeit muss nach Maßgaben des § 16 Abs. 1 S. 1 und 2, Abs. 2 BErzGG rechtzeitig schriftlich geltend gemacht werden. Soll die Elternzeit unmittelbar nach der Geburt des Kindes oder nach der Mutterschutzfrist beginnen, so ist sie spätestens sechs Wochen, in allen anderen Fällen acht Wochen vor Beginn zu verlangen.

In den arbeitsgerichtlichen Verfahren haben die Fragen der Geltendmachung der Elternzeit nur eine geringe Rolle gespielt, gleichwohl erachten wir die Klarstellung vor allem der Fristen und ihrer Berechnung im Haushaltsbegleitgesetz 2004 für sinnvoll.[73]

In mehreren Verfahren wurde dagegen um die Verlängerung der Elternzeit nach § 16 Abs. 3 S. 4 BErzGG gestritten. Das hier vorausgesetzte Tatbestandsmerkmal des wichtigen Grundes stellt hohe Anforderungen, so dass die klagenden Arbeitnehmer in den übermittelten Entscheidungen keinen Erfolg hatten.[74] Gleichwohl darf nicht übersehen werden, dass dieser Rechtsbegriff hier nicht in vergleichbar strenger Weise wie bei der Anwendung von § 626 BGB auszulegen ist.[75] Denkbar ist es daher, bei der Weiterentwicklung des BErzGG diese Differenzierung durch die Wahl eines anderen Begriffs – z. B. „triftiger Grund“ – diese Differenzierung zu verdeutlichen. In einem weiteren Verfahren ist entschieden worden, dass die Elternzeit durch Erklärung der Arbeitnehmerin mit einer Ankündigungsfrist von drei Wochen beendet werden kann, wenn die Voraussetzungen des Anspruchs entfallen sind.[76]

B.2.2 Erwerbstätigkeit während der Elternzeit

Die wichtigsten arbeitsrechtlichen Änderungen zur Elternzeit betrafen im Jahr 2000 die Stärkung der Möglichkeiten für eine Erwerbstätigkeit während der Elternzeit. Da sie zugleich mit einem Wechsel des Leitbilds verbunden waren, liegt hier der Schwerpunkt unserer Untersuchung.

B.2.2.1 Teilzeitarbeit beim bisherigen Arbeitgeber

Während der Elternzeit sind Beschäftigte von der Arbeitspflicht befreit. Es kann jedoch auch während der Elternzeit eine Erwerbstätigkeit in Form von Teilzeitarbeit beim bisherigen Arbeitgeber oder mit dessen Zustimmung entweder bei einem anderen Arbeitgeber oder als Selbstständiger ausgeübt werden. Damit ist in Übereinstimmung mit Art. 2 der RL 96/34/EG ein flexibler Rahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf normiert worden.

Gegen ihren bisherigen Arbeitgeber haben Beschäftigte nach § 15 Abs. 6 BErzGG während der Elternzeit einen Anspruch auf Verringerung der wöchentlichen Arbeitszeit im Rahmen von 15 bis 30 Stunden, die der Arbeitgeber nur aus dringenden betrieblichen Gründen ablehnen darf. Dieser im Jahr 2000 erstmals normierte Anspruch gehört zu den wesentlichen Streitpunkten der arbeitsgerichtlichen Praxis, wobei diese in absoluter Zahl deutlich hinter den Verfahren nach § 8 TzBfG zurück bleiben und auch nur einen geringen Anteil der in der Praxis verlangten und realisierten Elternteilzeitregelungen betreffen.

a) Verfahren zur Verringerung der Arbeitzeit

Das Verfahren bis zur endgültigen Rechtsdurchsetzung des Anspruchs auf Arbeitszeitverringerung ist in zwei Abschnitte aufgeteilt.

Zunächst hat der Arbeitnehmer nach § 15 Abs. 5 S. 1 BErzGG die Möglichkeit, einen formlosen Antrag auf Verringerung und Verteilung der Arbeitszeit zu stellen. Über diesen Wunsch sollen sich beide Arbeitsvertragsparteien gem. § 15 Abs. 5 S. 1 BErzGG einigen. Da eine Nichteinhaltung dieser Anforderungen keine unmittelbaren Rechtsfolgen hat, bezogen sich die gerichtlichen Verfahren nicht näher auf das formlose Einigungsverfahren.

Kommt eine Einigung nicht zustande, kann der Arbeitnehmer in der zweiten Stufe des Verfahrens bei Vorliegen der Voraussetzungen des § 15 Abs. 6 und Abs. 7 S. 1 BErzGG eine Verkürzung der Arbeitszeit beanspruchen.

[70] ArbG Hamburg, Urt. v. 28.02.2002, 14 Ca 257/01.
[71] BT-Drs. 15/1502, S. 36; vgl. Sowka NZA 2004, 82.
[72] Buchner/Becker BErzGG § 15 Rz. 16.
[73] Vergleiche Sowka NZA 2004, 82.
[74] ArbG Hamburg, Urt. v. 5. 5. 2003 – 14 Ga 7/03, LAG Hamburg Urt. v. 28. 8. 2003 – 7 Sa 53/03.
[75] LAG Berlin NZA-RR 2001, 625 = BB 2001, 2169 m. Anm. Becker; ErfK-Dörner BErzGG § 16 Rz. 20; Küttner/Reinecke a. a. O. Rz. 19; ArbG Bonn NZA-RR 2003, 14.
[76] LAG Nürnberg, Urt. v. 10.4.2002 - 4 Sa 344/01 (Beendigung der Adoptionspflege).

Diese Stufe wird durch ein ausdrückliches Verlangen eingeleitet, das dem Arbeitgeber nach § 15 Abs. 7 S. 1 Nr. 5 BErzGG schriftlich mitgeteilt werden muss. In der Literatur wird hervorgehoben, dass diese Form – ebenso wie beim Verlangen nach § 16 Abs. 1 S. 1 BErzGG – nicht konstitutiv ist, sondern Beweiszwecken dient.[77] Verfahren, in denen über das Formerfordernis gestritten wurde, sind nicht bekannt geworden.

Die Einrichtung zweier Verfahrensabschnitte erweckt den Eindruck, dass diese zeitlich nacheinander erfolgen müssen. Eine solche strenge Aufteilung, die in einem Teil der Literatur vertreten wurde[78], hätte komplizierte Auswirkungen auf die Berechnung der Fristen, die in § 15 Abs. 7 BErzGG normiert sind. Daher wurde von einem anderen Teil der Literatur eine Kombination der beiden Verfahrensabschnitte ermöglicht.[79] Diese sachlich zutreffende Position ist nunmehr im Gesetz ausdrücklich ausgesprochen worden; diese gerade für den Kündigungsschutz nach § 18 BErzGG wichtige[80] Klarstellung ist zu begrüßen, weil sie die Handhabbarkeit der gesetzlichen Regelung verbessert.[81]

Neue Rechtslage seit dem 1.1.2004:

In § 15 Abs. 5 S. 2 BErzGG nF ist nunmehr festgelegt, dass der Antrag gem. § 15 Abs. 5 mit der schriftlichen Geltendmachung nach Abs. 7 S. 1 Nr. 5 BErzGG verbunden werden kann.

In den untersuchten Verfahren war mehrmals die Frage aufgeworfen worden, ob der Antrag nach

§ 15 Abs. 7 BErzGG deutlich vor der 8-Wochen-Frist gestellt werden könne. Die Arbeitsgerichte stellten insofern zutreffend fest, dass es sich bei der Vorschrift des § 15 Abs. 7 S. 1 Nr. 5 BErzGG um eine Mindestfrist handele und eine frühere Geltendmachung daher unschädlich sei.[82]

Auch die bisherige Komplexität der Fristen innerhalb des BErzGG für die Geltendmachung des Elternzeitanspruchs und des Anspruchs auf Arbeitszeitverkürzung während der Elternzeit war mehrfach kritisiert worden.[83] Nach bisherigem Recht musste die Elternzeit für den Fall, dass sie unmittelbar nach der Geburt des Kindes oder nach der Mutterschutzfrist beginnen sollte, sechs Wochen vorher geltend gemacht werden. In allen anderen Fällen galt eine Frist von acht Wochen. § 15 Abs. 7 BErzGG a.F. sah dagegen für den Anspruch auf Arbeitszeitverringerung einheitlich eine Frist von 8 Wochen vor.

[77] Küttner/Reinecke aaO Rz. 15, 24; Düwell AuA 2002, 58, 59.
[78] Rudolf/Rudolf NZA 2002, 602, 603; Buchner/Becker BErzGG § 15 Rz. 44.
[79] Leßmann DB 2001, 94, 95; Küttner/Reinecke Rz. 24
[80] Dazu BT-Drs. 15/1502, S. 37.
[81] Sowka NZA 2004, 82, 83.
[82] ArbG Naumburg, Urt. v. 25.6.2003 - 4 Ca 3843/02; vgl. LAG Düsseldorf 12 Sa 407/03.
[83] Sowka NZA 2000, 1185, 1190 und BB 2001, 935.

Neue Rechtslage seit dem 1.1.2004:

Die Fristen innerhalb des BErzGG wurden harmonisiert. Ebenso wie in § 16 Abs. 1 S. 1 BErzGG für die Inanspruchnahme der Elternzeit wird nunmehr in § 15 Abs. 7 S. 1 Nr. 5 BErzGG n.F. für den Teilzeitanspruch vorgeschrieben, dass dieses Verlangen grundsätzlich acht Wochen und nur bei unmittelbarem Anschluss an die Geburt des Kindes oder die Mutterschutzfrist sechs Wochen vor Beginn der Tätigkeit schriftlich mitzuteilen ist.

Auch nach der Neuregelung wird weiter kritisiert[84], dass für die Geltendmachung des besonderen Teilzeitanspruchs während der Elternzeit nicht die Fristen zu beachten sind, die im Rahmen des allgemeinen Teilzeitanspruchs nach § 8 TzBfG gelten. Diese Unterscheidung wird als in der Praxis schwer nachvollziehbar kritisiert. Wegen der Bedeutung dieser Frage wird sie unten ausführlich erörtert.

In mehreren Arbeitsgerichtsverfahren wurde über die im Gesetz nicht näher formulierten Anforderungen an den Antrag gestritten.

Arbeitsgericht Frankfurt am Main – 10 Ga 137/ 01:

In dem einstweiligen Verfügungsverfahren hatte die Klägerin beantragt, den Verfügungsbeklagten zu verurteilen, sie während der Elternzeit in Teilzeit zu beschäftigen. Das Gericht verneinte den Verfügungsanspruch, da der Antrag der Klägerin auf Verringerung der Arbeitszeit nicht hinreichend bestimmt gewesen sei, da er keine Angaben hinsichtlich des Beginns und der Ausgestaltung der Teilzeittätigkeit enthalten habe. Aus diesem Grund konnte dahingestellt bleiben, ob ein Verfügungsgrund gegeben war.[85]

Seit dem 1.1. 2004 sind durch die Anforderungen an den Antrag in § 15 Abs. 7 S. 2 und 3 BErzGG n. F. explizit festgelegt und an die Bestimmung des § 8 Abs. 2 TzBfG angeglichen worden.[86] Damit ist den Betroffenen eine klare Orientierungshilfe gegeben.

Andere Verfahren betrafen zunächst die Frage, ob bei einem Teilzeitverlangen explizit erklärt werden müsse, ob dieses auf das BErzGG und/oder das TzBfG gestützt werde; zum andern war fraglich, welche Bedeutung ein Verlangen zur Lage der Arbeitszeit habe. Die damit angesprochenen Fragen nach dem Verhältnis der Ansprüche in § 15 BErzGG und § 8 TzBfG sowie nach der Bedeutung der Verteilung der verkürzten Arbeitszeit werden unten ausführlich erörtert.

b) Ablehnung des Anspruchs auf Verringerung der Arbeitszeit aus dringenden betrieblichen Gründen

Dem Anspruch auf Verringerungen der Arbeitszeit dürfen gem. § 15 Abs. 7 Nr. 4 BErzGG keine dringenden betrieblichen Gründe entgegenstehen. Bezüglich der

[84] Sowka NZA 2004, 82, 83.
[85] Vergleiche zum Verfahren in der Hauptsache ArbG Frankfurt a.M. – 10 Ca 6350/01.
[86] BT-Drs. 15/1502, S. 37; Sowka NZA 2004, 82, 83.

Auslegung des unbestimmten Rechtsbegriffs wird in der Gesetzesbegründung auf das Urlaubsrecht verwiesen. Dieser Verweis wird aufgrund der fehlenden Vergleichbarkeit von Elternzeit und Erholungsurlaub als wenig hilfreich betrachtet.[87]87 Einen ersten Überblick über die bisherige, noch recht unterschiedliche Auslegung des Begriffs der „dringenden betrieblichen Gründe“ gibt die folgende Zusammenfassung.

Arbeitsgericht Magdeburg – 11 Ca 673/03:

Das Arbeitgericht Magdeburg vertritt die Auffassung, die grundsätzliche Entscheidung eines Arbeitgebers, keine Teilzeitarbeitsplätze im Betrieb oder in einer Betriebsebene einzurichten, sei bindend, soweit diese Entscheidung nicht unsachlich, unvernünftig oder willkürlich sei. Das Gericht hatte den Fall einer Arbeitnehmerin zu entscheiden, die im Unternehmen ihres Arbeitgebers eine führende Position in der Finanzabteilung innehatte und der Prokura eingeräumt ist. Sie begehrte während der Elternzeit die Reduzierung ihrer wöchentlichen Arbeitszeit auf 16 Stunden, verteilt auf die Arbeitstage Mittwoch und Donnerstag. Der beklagte Arbeitgeber lehnte dies ab, da er die unternehmerische Entscheidung getroffen habe, in der Führungsebene seines Unternehmens ausschließlich Vollzeitkräfte zu beschäftigen. Es bestünde ein Organisationskonzept, nach dem es bei dem Beklagten einen Gesamtverantwortlichen für das Finanzwesen geben solle. Dieses Konzept würde bei einer Teilzeitbeschäftigung eben dieses verantwortlichen Mitarbeiters unterlaufen.

Das Gericht kam zu der Überzeugung, dass dem Teilzeitbegehren der Klägerin dringende betriebliche Gründe i. S. v. § 15 Abs. 7 S. 1 Nr. 4 BErZGG entgegenstünden, da der beklagte Arbeitgeber eine entgegenstehende unternehmerische Entscheidung[88] getroffen habe. Der Begriff der entgegenstehenden dringenden betrieblichen Gründe sei in Anlehnung an den entsprechenden Begriff in § 1 Abs. 2 KSchG auszulegen. Da keine Anhaltspunkte erkennen ließen, dass diese Unternehmerentscheidung willkürlich, unsachlich oder rechtsmissbräuchlich sei, meinte das Gericht, dass es an diese Entscheidung gebunden sei.

Arbeitsgericht Naumburg – 4 Ca 3843/02:

Das Arbeitgericht Naumburg vertritt bei der Auslegung des unbestimmten Rechtsbegriffs eine gegenteilige Auffassung. Es führt aus, die entgegenstehenden betrieblichen Gründe müssten auf Schwierigkeiten beruhen, die sich gerade aus der beantragten Teilzeitbeschäftigung ergäben. Allein eine unternehmerische Entscheidung, grundsätzlich keine Teilzeitarbeitsplätze anzubieten, stelle angesichts des gesetzlich geregelten Anspruchs auf Teilzeittätigkeit während der Elternzeit keinen dringenden betrieblichen Grund dar, der einer Teilzeitbeschäftigung entgegenstehen könnte.

Arbeitsgericht Wesel – 8 Ca 451/03:

Auch das Arbeitsgericht Wesel ist der Ansicht, dass die unternehmerische Entscheidung, nur Vollzeitkräfte zu beschäftigen, für sich betrachtet keinen dringenden betrieblichen Grund i. S. v. § 15 Abs. 7 S. 1 Nr. 4 BErzGG darstelle, da sich der Arbeitnehmer anders als beim allgemeinen Teilzeitanspruch im Rahmen der Elternzeit auf die verfassungsrechtlich geschützte Position des Art 6 GG berufen könne. Die Ablehnung einer Teilzeittätigkeit während der Elternzeit aufgrund dringender betrieblicher Gründe dürfe daher nur in Ausnahmefällen erfolgen. Als derartigen Ausnahmefall zieht das Gericht die faktische Unteilbarkeit der betreffenden Arbeitsaufgaben in Betracht, die jedoch im konkreten Fall nicht bejaht werden konnte. Auch das Fehlen eines Teilzeitmitarbeiters könne zwar im Ausnahmefall die Ablehnung des Arbeitgebers rechtfertigen. Dies setzte aber voraus, dass alle zumutbaren Bemühungen zur Einstellung eines solchen Mitarbeiters vor der Ablehnung erfolglos geblieben sind. Ein Vermittlungsauftrag an das Arbeitsamt als einzige Maßnahme sei keine hinreichende Bemühung in diesem Sinne.

Arbeitsgericht Darmstadt – 11 Ca 259/ 02:

Mit der Frage, ob die Kosten der Teilung eines Vollzeitarbeitsplatzes einen dringenden betrieblichen Grund darstellen könnten, hatte sich das Arbeitsgericht Darmstadt auseinander zu setzen.

Der Arbeitgeber hatte die Verringerung der Arbeitszeit eines Außendienstangestellten auf 30 Stunden pro Woche abgelehnt. Entgegenstehende dringende betriebliche Gründe lagen nach Ansicht des Arbeitgebers vor, da es ihm trotz intensiver Bemühungen nicht möglich sei, einen Beschäftigten für die verbleibende Zeit von 10 Wochenstunden zu finden. Darüber hinaus entstünden durch die Teilung des betreffenden Arbeitsplatzes unzumutbare Zusatzkosten für die Anschaffung und Vorhaltung von Arbeitsmitteln – insbesondere eines Firmen-Pkw – für den weiteren Arbeitnehmer.

Das Gericht verurteilte den Beklagten zur Reduzierung der Arbeitszeit. Nach Ansicht des Gerichts spreche der vergleichsweise geringe Beschäftigungsumfang von 10 Wochenstunden für sich betrachtet nicht grundsätzlich gegen die Möglichkeit, eine Ersatzkraft für diese Teilzeitstelle zu finden. Der beklagte Arbeitgeber hätte alle ihm zumutbaren Möglichkeiten zur Einstellung eines solchen Arbeitnehmers ausschöpfen und hierzu entsprechend vortragen müssen. Des Fehlen einer Ersatzkraft könne demnach erst dann einen dringenden betrieblichen Grund darstellen, wenn der Arbeitgeber alles Zumutbare zur Besetzung bzw. Umorganisation der Teilzeitstelle unternommen habe.

Zu den Kosten für die Teilung des Arbeitsplatzes führte das Gericht aus, dass die Erhöhung des allgemeinen Verwaltungsaufwandes durch zwei Teilzeitarbeitsplätze statt eines Vollzeitarbeitsplatzes als solche nicht geeignet sei, einen hinreichenden betrieblichen Grund darzustellen. Durch die Einräumung eines Anspruchs auf Reduzierung der Arbeitszeit habe der Gesetzgeber den mit der Einfüh-

---

[87] Vergleiche zur näheren Erläuterung der Problematik Abschnitt B) III.

[88] Der pauschale Wunsch, keine Teilzeitarbeit zu akzeptieren, kann keine rechtlich akzeptierte unternehmerische Entscheidung sein: vg. Kohte/Doll, juris – PraxisReport Arbeitsrecht 17/2004, S.1.

rung von Teilzeitarbeit verbundenen normal erhöhten Verwaltungsaufwand als zumutbar angesehen. Will sich der Arbeitgeber also darauf berufen, dass die Teilung eines Arbeitplatzes mit unverhältnismäßigen Kosten verbunden ist, muss er möglichst konkret darlegen, welcher zusätzliche finanzielle Mehraufwand abgesehen von den anfallenden erhöhten Verwaltungskosten durch die Arbeitsplatzteilung entstehen würde.

In verschiedenen Verfahren stellte sich die Frage, ob der Arbeitgeber sich darauf berufen könne, dass wegen eines zwischen zeitlichen bzw. bevorstehenden Personalabbaus dringende betriebliche Gründe gegen eine Teilzeitbeschäftigung sprechen.

ArbG Berlin, 2 Ca 16235/03

Die Klägerin war bei der beklagten Bankgesellschaft als Referentin und Pressesprecherin tätig. Sie hatte für die Zeit vom 28.2.2003 bis zum 31.12.2004 Elternzeit gewählt und Teilzeitarbeit ab 1.9.2003 geltend gemacht. Die Bank berief sich darauf, dass wegen eines nach Beginn der Mutterschutzfrist der Klägerin beschlossenen Strukturkonzepts die bisherige Tätigkeit bis Ende 2005 aufgegeben werde und Öffentlichkeitsarbeit nur noch in geringem Umfang durch eine PR-Agentur geleistet würde. Darin sah das Arbeitsgericht einen dringenden betrieblichen Grund; es sei nicht erforderlich, dass gleichzeitig ein Kündigungsverfahren nach § 18 BErzGG eingeleitet würde. Eine Beschäftigung an einem anderen Arbeitsplatz war nach den Entscheidungsgründen von beiden Seiten nicht angesprochen worden.

LAG Brandenburg, 5 Sa 302/02 :

Die Klägerin war als Sachbearbeiterin in der Sanierungsstelle der beklagten Stadt tätig. Sie verlangte für die Zeit vom 19.12.2001 bis zum 23.10. 2004 Elternzeit und beantragte Teilzeitarbeit für die Zeit vom 1.5.2002 bis zum Ende der Elternzeit. Die beklagte Stadt hatte Anfang 2001 einen umfassenden Personalabbau begonnen und die bisherige Stelle der Klägerin mit einem kw-Vermerk versehen. Eine betriebsbedingte Kündigung im März 2001 war gescheitert, als die Klägerin ihre kurz zuvor eingetretene Schwangerschaft angezeigt hatte. Die damalige Tätigkeit der Klägerin wurde seit Anfang 2001 nicht mehr besetzt.

Gleichwohl unterlag die Stadt in beiden Instanzen. Die Berufungskammer verlangte zwar kein Zustimmungsverfahren nach § 18 BErzGG, erwartete jedoch von einem Arbeitgeber in dieser Situation Darlegungen, warum eine Teilzeitstelle nicht durch Umorganisation zur Verfügung gestellt werden könne. Dazu hatte sich die beklagte Stadt nicht substantiiert geäußert.

c) Probleme der Lage der Elternteilzeit

In mehreren Verfahren stritten die Parteien in erster Linie über die Lage der verkürzten Arbeitszeit Ein anschauliches Bild gibt ein weiterer Aspekt des bereits genannten Verfahren:

Arbeitsgericht Darmstadt – 11 Ca 259/02:

In diesem Verfahren stritten die Parteien nicht nur um die Verringerung der Arbeitszeit während der Elternzeit, sondern auch um die konkrete Verteilung der reduzierten Arbeitszeit auf bestimmte Wochentage. Nach Auffassung des Gerichts besteht kein Anspruch auf eine bestimmte Verteilung der Arbeitszeit. Im Gegensatz zum TzBfG sehe § 15 Abs. 7 BErzGG keine Differenzierung zwischen Arbeitszeitmenge und -verteilung vor. Der Arbeitnehmer könne daher aufgrund der abschließenden Regelung nur auf ein bestimmtes Stundenkontingent klagen, im Hinblick auf die Arbeitszeitverteilung bliebe es jedoch beim Direktionsrecht des Arbeitgebers. Einzig bei einer Reduzierung des Ermessens nach § 315 BGB auf die vom Arbeitnehmer begehrte Verteilung käme ein derartiger Anspruch in Betracht. Der Arbeitgeber wurde daher zwar zur Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit, nicht jedoch zur Verteilung der verbleibenden Arbeitszeit entsprechend den Wünschen der Klägerin verurteilt.

ArbG Hanau – 3 Ga 6/01

Entgegengesetzt entschied das ArbG Hanau in einem einstweiligen Verfügungsverfahren, in dem ein Golfplatzpfleger Elternteilzeit verlangt hatte. Nach der Geburt des Kindes und dem Ablauf der Schutzfrist nach § 6 MuSchG hatte seine Ehefrau sich mit ihrem Arbeitgeber nach § 15 Abs. 5 TzBfG geeinigt, in ihrem bisherigen Beruf als Steuerfachangestellte jeweils dienstags und donnerstags 7,5 Stunden zu arbeiten. Der Verfügungskläger verlangte Elternteilzeit und deren Verteilung auf die Wochentage Montag, Mittwoch und Freitag. Der Arbeitgeber lehnte den Antrag ab, weil eine geeignete Ersatzkraft nicht verfügbar sei.

Das Arbeitsgericht gab dem Antrag statt, da der Arbeitgeber nicht darlegen konnte, dass er die Möglichkeiten der Umorganisation und der saisonalen Schwankungen hinreichend genutzt habe. Auch die Bemühungen um eine Ersatzkraft seien nicht ausreichend gewesen. Das Gericht regelte ausdrücklich die Verteilung der reduzierten Arbeitszeit im Urteilstenor, da im Bereich der Elternzeit die Verteilung der Arbeitszeit eine „faktisch vorrangige Frage“ darstelle, so dass sie bei fehlender Einigung vom Gericht zu regeln sei.

Die elementare Bedeutung der Lage der Arbeitszeit, auf deren materiellrechtliche Einordnung unten eingegangen wird, zeigt sich vor allem in dem folgenden Verfahren.

Arbeitgericht Freiburg – 4 Ca 52/03:

Gegenstand des Verfahrens war der Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit nach § 15 Abs. 5–7 BErzGG. Im Laufe des Verfahrens bot der Arbeitgeber der Arbeitnehmerin Teilzeittätigkeit an, deren Lage allerdings nicht den verlangten Bedingungen entsprach. Da eine Einigung über die Verteilung der Arbeitszeit nicht zustande kam und die Arbeitnehmerin die angebotene Arbeit nicht aufnahm, kam es zur Arbeitgeberkündigung. Das Verfahren wurde mit einem Beendigungsvergleich abgeschlossen.

Damit kommen Fragen der Rechtsdurchsetzung sowie der Ergebnisse der Verfahren in den Blick, die im Abschnitt B.3.5 näher diskutiert werden. Vorher ist noch die zweite Möglichkeit der Erwerbstätigkeit während der Elternzeit zu erörtern.

B.2.2.2 Erwerbstätigkeit bei einem anderen Arbeitgeber und selbständige Tätigkeit

Da das Arbeitsverhältnis zum bisherigen Arbeitgeber während der Elternzeit ruht, bedarf es zur Aufnahme einer Tätigkeit bei einem anderen Arbeitgeber oder einer selbständigen Tätigkeit gem. § 15 Abs. 4 S. 2 BErzGG der vorherigen Zustimmung des bisherigen Arbeitgebers. Der Arbeitgeber darf die Zustimmung gem. § 15 Abs. 4 S. 3 BErzGG nur innerhalb von vier Wochen schriftlich verweigern. Erklärt sich der Arbeitgeber nicht form- und fristgerecht, entfällt nach der Rechtsprechung des BAG das Zustimmungserfordernis.[89] Der Antrag des Arbeitnehmers auf diese Zustimmung erfordert zwar seinerseits keine Form, jedoch muss er hinreichend konkret darlegen, welche Tätigkeit in welchem Umfang und gegebenenfalls für welchen Arbeitgeber erbracht werden soll. Ist die Information des Arbeitnehmers unvollständig und kann der Arbeitgeber deshalb nicht beurteilen, ob dringende betriebliche Gründe entgegenstehen oder nicht, ist der Antrag unzulässig.

Die Zustimmung darf nur bei Vorliegen dringender betrieblicher Gründe verweigert werden. Derartige Gründe können insbesondere gegeben sein, wenn im Einzelfall konkrete Anhaltspunkte dafür vorliegen, dass durch die Tätigkeit bei einem anderen Arbeitgeber Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse und Wettbewerbsinteressen des bisherigen Arbeitgebers verletzt werden[90]. In der Literatur werden solche Gründe auch bejaht, wenn der Arbeitnehmer das Angebot zur Teilzeitbeschäftigung beim bisherigen Arbeitgeber abgelehnt hat, weil sonst die Freihaltung des Arbeitsplatzes unzumutbar erscheint.[91]

In den untersuchten arbeitsgerichtlichen Verfahren ist nur in einem Fall eine solche Tätigkeit bei einem anderen Arbeitgeber streitig gewesen. Ob dies darauf zurückzuführen ist, dass ein „Arbeitgeberwechsel“ im bestehenden Arbeitsverhältnis unüblich ist oder ob die geringe Zahl von Gerichtsverfahren anders erklärt werden kann, lässt sich derzeit noch nicht endgültig klären. In dem vom ArbG Essen sowie vom LAG Düsseldorf entschiedenen Verfahren wurde Teilzeitarbeit einer angestellten Rechtsanwältin abgelehnt, die bei einem Mieterschutzbund tätig werden wollte. Die Sozietät lehnte dies ab mit der Begründung, sie vertrete oftmals große Vermieter, so dass wettbewerbliche Gründe einer Zustimmung entgegen stünden. Beide Instanzen folgten diesem Standpunkt.

Die emotionale Intensität dieses Konflikts verdeutlicht ein weiterer Streitgegenstand: die Sozietät hatte während des Verfahrens den Namen der Klägerin einseitig vom Praxisschild entfernt. Das Landesarbeitsgericht verurteilte sie, diese Maßnahme rückgängig zu machen.

B.2.3 Rechtsdurchsetzung

B.2.3.1 Ergebnisse der untersuchten Verfahren

Einen ersten Überblick über die Ergebnisse der untersuchten Verfahren gibt die folgende Tabelle 24.

Die Erfolgsquote bei den durch Urteilen entschiedenen Verfahren entspricht weitgehend der üblichen Erfolgsverteilung in arbeitsgerichtlichen Verfahren. Dagegen hat ein Misserfolg bei der Rechtsdurchsetzung weitergehende Konsequenzen, weil er nicht selten die weitere Durchführung des Arbeitsvertrags in Frage stellt.

Dies wird deutlich anhand der großen Anzahl von Verfahren, die mit einem Beendigungsvergleich abgeschlossen werden. Von 78 Verfahren wurden 41 durch Vergleiche beendet, wobei die genaue Anzahl der Beendigungsvergleiche allerdings nicht mitgeteilt worden ist. Die Gerichte weisen selbst jedoch darauf hin, dass relativ viele Verfahren mit dem Ausscheiden der klagenden Beschäftigten gegen Zahlung einer Abfindung endeten. So meldet z. B. das LAG Nürnberg, dass in 11 anhängigen Verfahren in seinem Zuständigkeitsbereich 9 Beendigungsvergleiche geschlossen worden sind. Im Zuständigkeitsbereich des LAG Baden-Württemberg waren von den 4 geführten Verfahren im Zeitpunkt der Auskunftserteilung nur 2 Verfahren beendet. In beiden Verfahren wurde ein Beendigungsvergleich mit Zahlung einer Abfindung vereinbart. Das LAG Sachsen berichtet, dass von den 10 in Sachsen geführten Verfahren 4 mit Vergleichen beendet wurden, die ein Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis gegen Zahlung einer Abfindung zum Inhalt hatten. Auch in Hessen sind von 15 Verfahren insgesamt 9 durch Vergleiche beendet worden. Der Präsident des Hessischen Landesarbeitsgerichts nennt zwar keine konkreten Zahlen, berichtet jedoch, es seien „häufig“ Beendigungsvergleiche vereinbart worden.

Bei der Suche nach den Ursachen für diese Situation liegt es nahe, eine strukturelle Besonderheit des Anspruchs auf Verringerung der Arbeitszeit ins Blickfeld zu nehmen. Nach überwiegender Ansicht haben die Beschäftigten eine Klage auf Zustimmung zur Vertragsänderung zu erheben, die nach § 894 ZPO als Klage auf Abgabe einer Willenserklärung erst mit Rechtskraft des Urteils zu einem durchsetzbaren Ergebnis führt. In der Zwischenzeit würde es dann beim bisherigen Vertrag bleiben; die Familienpflichten bestehen jedoch bereits von Anfang an, so dass sich daraus eine unübersehbare Konfliktlage ergibt. In der Literatur wird daher teilweise die Ansicht vertreten, dass es ein Gestaltungsrecht zur direkten Inan-

[89] BAG 26.06.1997, AP Nr. 22 zu § 15 BErzGG = NZA 1997, 1156; ErfK-Dörner § 15 BErzGG Rz. 32; Buchner/Becker § 15 BErzGG § 15 Rz. 38.

[90] LAG Düsseldorf – 12 Sa 1034/03 und vorher schon NZA-RR 2000, 232; Küttner/Reinecke aaO Rz. 22; ErfK-Dörner § 15 BErzGG Rz. 30.

[91] Buchner/Becker, § 15 BErzGG Rn. 37, MünchArbR - Heenen, § 229 Rn. 29.

Tabelle 24: Überblick über die Ergebnisse der untersuchten Verfahren

Institution	Anzahl der Verfahren	Entscheidung durch			
		Vergleich	Urteil	Klage-rücknahme	noch offen
LAG Baden-Württemberg	4	2	-	-	2
LAG München	-	-	-	-	-
LAG Nürnberg	11	9	1	1	-
LAG Berlin	7	5	2		
LAG Brandenburg	1	-	1	-	-
LAG Bremen	9	3	6	-	-
LAG Hamburg	4	1	3	-	-
LAG Hessen	15	9	5	1	-
LAG Mecklenburg-Vorpommern	1	-	-	1	-
LAG Niedersachsen	3	1	1	1	-
LAG Düsseldorf	7	3	3	-	1*
LAG Hamm	2	1	-	-	1
LAG Köln	2	2	-	-	-
LAG Rheinland-Pfalz	-	-	-	-	-
LAG Saarland	-	-	-	-	-
LAG Sachsen	10	5	4	1	-
LAG Sachsen-Anhalt	2	-	2	-	-
LAG Schleswig-Holstein	-	-	-	-	-
LAG Thüringen	-	-	-	-	-
Insgesamt	**78**	**41**	**28**	**5**	**4**

* ruht wegen Vergleichsverhandlungen

Quelle: eigene Zusammenstellung

spruchnahme der Elternzeit geben müsse, wenn die materiellrechtlichen Voraussetzungen vorliegen.[92] Im Rahmen der Stellungnahmen der Gerichte hat der Präsident des LAG Niedersachsen die Verknüpfung mit einem nur nach § 894 ZPO durchsetzbaren Anspruch als „wenig sinnvoll“ bezeichnet und das Fehlen einer mit § 8 Abs. 5 S. 2 TzBfG vergleichbaren Zustimmungsfiktion kritisiert. Die Präsidentin des LAG Düsseldorf hat vorgeschlagen, für diese Fälle das Verfahren des einstweiligen Rechtsschutzes gesetzlich zu regeln.

B.2.3.2 Verfahren des einstweiligen Rechtsschutzes

In der Literatur war zunächst mehrfach die Ansicht vertreten worden, dass wegen der Eigenart des nach § 894 ZPO vollstreckbaren Anspruchs einstweiliger Rechtsschutz ausgeschlossen sei.[93] Inzwischen wird jedoch mehrheitlich eine Regelungsverfügung befürwortet, wenn ein Anspruch nach § 15 BErzGG sowie ein Verfügungsgrund glaubhaft gemacht sind.[94] Für die insoweit parallele Konstellation bei dem Anspruch nach § 8 TzBfG wird inzwischen in der gerichtlichen Praxis regelmäßig die Möglichkeit einer solchen Regelungsverfügung bejaht.[95]

Bei den untersuchten Verfahren sind in beachtlichem Umfang einstweilige Verfügungen beantragt worden. Keines der angerufenen Gerichte hat eine solche Verfügung grundsätzlich abgelehnt. Die Verfahren, in denen es an einem Verfügungsanspruch fehlte, weisen keine spezifischen Probleme der Rechtsdurchsetzung auf. Zum Verfügungsgrund fehlt es bisher noch an einer einheitlichen Position.

Das Spektrum der in der gerichtlichen Praxis vertretenen Auffassungen erschließt sich am besten anhand der folgenden Beispiele:

Arbeitsgericht Hanau – 3 Ga 6/01:

Nach Feststellung des Verfügungsanspruchs kam das Arbeitsgericht Hanau im vorliegenden Verfahren zu der Auffassung, dass sich die erforderliche besondere Dringlichkeit aus der gesetzgeberischen Intention des § 15 BErzGG ergäbe und somit ein Verfügungsgrund vorliege. Bereits die Regelung des § 15 Abs. 6 BErzGG zeige, dass

[92] Düwell AuA 2002, 58, 59.
[93] Peters-Lange NZA 2000, 682, 684; Schaub-Linck § 102 Rz. 178 c.
[94] Küttner/Reinecke a. a. O. Elternzeit Rz. 28; Neumann/Fenski BErzGG § 15 Rz. 19.
[95] LAG R-P NZA 2002, 856; LAG Berlin NZA 2002, 858; LAG Hamm NZA-RR 2003, 178; ArbG Lübeck NZA-RR 2004, 14; zuletzt Meinel/Heyn/Herms TzBfG 2. Aufl. 2004 § 8 Rz. 127 ff.

eine zweimalige Reduzierung der Arbeitszeit während der zeitlich begrenzten Elternzeit möglich sein soll. Würde man hier den Arbeitnehmer während der nur dreijährigen Elternzeit auf die Klage in der Hauptsache verweisen, würden die gesetzlich vorgesehenen Rechte aus dem BErzGG im Falle einer fehlenden Einigung der Arbeitsvertragspartner faktisch vereitelt. Allein hierin sei nach Auffassung des Gerichts ein wesentlicher Nachteil i. S. v. § 940 ZPO zu sehen. Durch die zeitliche Beschränkung der Zustimmung bis zur Entscheidung in der Hauptsache im Tenor der Entscheidung sei auch sichergestellt, dass diese nur vorläufigen Charakter trägt.

Arbeitsgericht Düsseldorf – 2 Ga 2/03:

Auch das Arbeitsgericht Düsseldorf bejaht in diesem Verfahren Verfügungsanspruch und Verfügungsgrund, geht allerdings von einer anderen Prämisse aus als das Arbeitsgericht Hanau. Nach seiner Auffassung ein Verfügungsgrund nicht bereits deshalb gegeben, weil die Verfügungsklägerin bis zum Erlass der Hauptsacheentscheidung einen Rechtsverlust erleiden würde; es lägen aber dringende Gründe für die Arbeitszeitreduzierung vor, die einen Verfügungsgrund ergeben. Die Verfügungsklägerin und ihr Ehemann seien, obwohl sie alle zumutbaren Anstrengungen unternommen hätten, nicht in der Lage, bei einer Vollzeittätigkeit der Verfügungsklägerin die Betreuung ihres Kindes zuverlässig zu gewährleisten. Im Rahmen einer Interessenabwägung sei unter Berücksichtigung der nach Ansicht der Kammer hohen Wahrscheinlichkeit des Obsiegens der Verfügungsklägerin zugunsten der Verfügungsklägerin zu entscheiden.

Arbeitsgericht Darmstadt – 11 Ga 4/02:

Das Arbeitsgericht Darmstadt hatte einstweiligen Rechtsschutz abgelehnt, da es an einem Verfügungsgrund fehle. Der Kläger hatte eine Kombination von Elternzeit ohne Beschäftigung im ersten Elternzeitabschnitt und Elternteilzeit im zweiten Zeitabschnitt gewählt und zum Beginn der Elternzeit einstweiligen Rechtsschutz beantragt. Dieser Antrag ging für den ersten Zeitabschnitt ins Leere, da hierfür eine Zustimmung des Arbeitgebers nicht erforderlich ist. Für eine Regelung des zweiten Abschnitts, der ein Jahr nach Stellung des Antrags beginnen sollte, lehnte das Gericht einen Verfügungsgrund ab, da es an der erforderlichen Eilbedürftigkeit fehle. Eine derartige Verfügung käme nur dann in Betracht, wenn sie zur Abwendung wesentlicher Nachteile des Verfügungsklägers erforderlich sei, wovon in diesem Fall jedoch nicht ausgegangen werden könne, da aufgrund der Terminierung in der Hauptsache eine gerichtliche Entscheidung ca. 6 Monate vor dem Zeitraum vorliegen würde, für den Elternzeit in Teilzeit beansprucht wird.[96] Im Hauptsacheverfahren obsiegte der Kläger, so dass diese ablehnende Entscheidung nicht verallgemeinerungsfähig ist.

[96] Ähnlich ArbG Düsseldorf Urt. v. 9.1.2002 - 10 Ga 114/01.

B.2.3.3 Fragen der Darlegungs- und Beweislast

Angesichts der in der Praxis oft streitigen Frage nach der Existenz dringender betrieblicher Gründe war zu erwarten, dass die Gerichte sich auch mit der in der Literatur[97] umstrittenen Frage der Darlegungs- und Beweislast auseinanderzusetzen hatten. In drei Verfahren setzten sich die Gerichte mit dieser Frage explizit auseinander.

Arbeitsgericht Frankfurt am Main- 10 Ca 6350/01:

Nach Auffassung des Arbeitsgerichts Frankfurt am Main tragen die klagenden Beschäftigten letztlich die Beweislast. Da es sich bei dem Einleitungssatz des § 15 Abs. 7 BErzGG bei der Nr. 4 um eine Voraussetzung“ für den Anspruch handele, habe grundsätzlich die Klägerin diese anspruchsbegründende Voraussetzung darzulegen. Nach dem Grundsatz der abgestuften Beweislast[98] habe sie sich zunächst auf eine schlichte Behauptung fehlender betrieblicher Gründe beschränken können. Nachdem der beklagte Arbeitgeber jedoch konkrete Tatsachen zur fehlenden Beschäftigungsmöglichkeit vorgetragen habe, habe der Klägerin ihrer Darlegungslast nachkommen müssen. Die Klägerin habe jedoch keine Tatsachen vorgetragen, aus denen sich ergebe, dass die von der Beklagten dargelegten dringenden betrieblichen Gründe, die einer Teilzeitbeschäftigung der Klägerin im Wege standen, nicht vorlagen, so dass die Klage abgewiesen wurde.

LAG Berlin, 13 Sa 2418/03:

In diesem Verfahren hatte der beklagte Arbeitgeber in der ersten Instanz die Existenz einer Teilzeittätigkeit in einer anderen Zweigniederlassung eingeräumt; die Klägerin hatte jedoch in dieser Instanz den Klageantrag auf eine Beschäftigung am bisherigen Arbeitsplatz beschränkt. Nachdem die Klage vom ArbG Berlin abgewiesen worden war, stellte die Klägerin in der Berufungsinstanz den Antrag um und erklärte sich bereit, auch in der Zweigniederlassung in Cottbus tätig zu sein. Nunmehr bestritt der Arbeitgeber eine Teilzeitbeschäftigungsmöglichkeit in Cottbus; beide Seiten traten für diese streitige Tatsache keinen Beweis an.

Die Berufungskammer ging davon aus, dass die Darlegungs- und Beweislast in gleicher Weise wie bei § 8 Abs. 4 TzBfG zu beantworten sei und ordnete dem Arbeitgeber die Beweislast zu, so dass die Berufung der Klägerin Erfolg hatte.

LAG Brandenburg 5 Sa 302/02:

In diesem Verfahren hatte der Arbeitgeber sich darauf berufen, dass wegen eines umfassenden Personalabbaus die bisherige Tätigkeit der Klägerin, die nach der Geburt des Kindes ein halbes Jahr Elternzeit mit vollständiger Arbeitsbefreiung gewählt hatte, weggefallen und eine andere Beschäftigung nicht vorhanden sei. Die Klägerin trat diesem Vortrag mit rechtlichen Erwägungen entgegen.

[97] Zum Beispiel Sowka NZA 2000, 1185, 1189; Hanau NZA 2001, S. 1168, 1171.

[98] Dazu bereits LAG Bremen DB 2001, 1203 = LAGE § 15 BErzGG Nr. 5 (zu § 15 b BAT).

Die Berufungskammer ließ die Frage nach der Verteilung der Beweislast offen. Selbst wenn die Klägerin letztlich die Beweislast trage, obliege es dem beklagten Arbeitgeber im Rahmen der Rechtsfigur der abgestuften Darlegungs- und Beweislast auf die Behauptung der Klägerin, dass dringende betriebliche Gründe fehlen, mit substantiiertem Tatsachenvortrag entgegenzutreten. Dies sei nicht erfolgt, so dass die Berufung der beklagten Stadt zurückgewiesen wurde.

Damit zeigen diese Verfahren, dass die Frage nach der zutreffenden Verteilung der Darlegungs- und Beweislast zur Existenz „dringender betrieblicher Gründe“ nach § 15 Abs. 7 S. 1 Nr. 4 BErzGG von der Gerichtspraxis noch nicht hinreichend geklärt ist. Es soll daher im nächsten Teil auf diese Frage näher eingegangen werden.

B.3 Erläuterung der in der Rechtspraxis beobachteten Probleme

In Teilen der juristischen Literatur sowie in einigen Stellungnahmen der Präsidentinnen und Präsidenten der Landesarbeitsgerichte wird das Verhältnis zwischen dem Anspruch auf Elternteilzeit nach § 15 BErzGG sowie auf Teilzeit nach § 8 TzBfG als unklar qualifiziert. In verschiedenen Äußerungen wird angeregt, die grundsätzliche Differenzierung zu überdenken bzw. zumindest die verfahrensrechtlichen Abläufe zwischen beiden Teilzeitansprüchen besser aufeinander abzustimmen. Aus diesem Grund soll zunächst der Differenzierung zwischen den beiden Ansprüchen auf Elternteilzeit bzw. Teilzeit nachgegangen werden.

B.3.1 Verhältnis zwischen dem BErzGG und dem Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (TzBfG)

In auffälliger Gemeinsamkeit wird Beschäftigten sowohl in § 15 Abs. 7 BErzGG sowie in § 8 TzBfG ein Anspruch auf Teilzeit gegen den jeweiligen Arbeitgeber zuerkannt. Materiellrechtlich unterscheidet sich der Anspruch auf der Seite der Beschäftigten hinsichtlich der Dauer, weil § 15 BErzGG nur einen befristeten Anspruch gewährt, während der Anspruch aus § 8 TzBfG auf Dauer ist. Auf der Seite des Arbeitgebers unterscheiden sich die rechtlich zuerkannten Einwendungen: während § 8 TzBfG bereits „betriebliche Gründe“ ausreichen lässt, verlangt § 15 Abs. 7 BErzGG „dringende betriebliche Gründe“. Damit knüpfte man an die tariflichen Regelungen in § 15 b BAT an, die für Familienteilzeit bereits seit 1994 eine solche Normstruktur für den öffentlichen Dienst geregelt hatten.[99] Auch im Referentenentwurf zum TzBfG hatte man sich noch an dieser Begrifflichkeit orientiert, diese dann jedoch bewusst korrigiert und die Einwendungen des Arbeitgebers gestärkt. Daraus lässt sich ableiten, dass im gegenwärtigen Recht bewusst zwei unterschiedliche Ansprüche statuiert sind, die nicht deckungsgleich sind. Mit der stärkeren Rechtsstellung der Eltern soll den staatlichen Schutzpflichten aus Art.6 GG als auch dem Gebot der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf, das in Art. 31 EV sowie in der RL 96/34 statuiert ist, Rechnung getragen werden.[100]

Die verfahrensrechtlichen Bestimmungen scheinen auf den ersten Blick gleich oder zumindest ähnlich zu sein. In beiden Fällen erfolgt zunächst ein formloses innerbetriebliches Einigungsverfahren, in dem die Beteiligten veranlasst werden, eine vertragliche Einigung über den Umfang der Arbeitszeit und deren Verteilung zu finden. Wenn diese Einigung scheitert, dann folgt eine zweite und rechtlich stärker strukturierte Phase. In den gesetzlichen Regelungen werden zu folgenden Themen Anforderungen gestellt:

- Antrag der jeweiligen Beschäftigten;
- Form des Antrags;
- Antragsfrist.

Für die Reaktion des Arbeitgebers werden folgende Verfahrenregelungen getroffen:

- Form eines möglichen Ablehnungsschreibens;
- Einwendungsfrist und Konsequenzen ihrer Versäumung.

Im Einzelnen ergeben sich daraus folgende Verfahrensschritte:

Die Anforderungen an den Antrag sind seit dem 1.1.2004 aneinander angeglichen worden. Die Regelung in § 15 Abs. 7 S.2 BErzGG ist nunmehr bewusst an § 8 Abs. 2 TzBfG angeglichen worden. Für den Inhalt des Antrags bestehen daher keine Differenzierungen mehr. Diese Angleichung wird als verfahrensrechtliche Erleichterung eingestuft.[101]

Dagegen ist die Form des Antrags weiterhin unterschiedlich geregelt. Während in § 8 Abs.2 TzBfG eine Formvorschrift nicht aufgestellt worden ist, so dass nach allgemeiner Ansicht auch eine mündliche Geltendmachung ausreicht[102], wird in § 15 Abs.7 S. 1 BErzGG Schriftlichkeit des Antrags verlangt. Diese Differenzierung erscheint teilzeitrechtlich wenig plausibel zu sein. Der Differenzierungsgrund ergibt sich jedoch aus der kündigungsrechtlichen Folge des jeweiligen Verfahrens. Im Recht der Elternteilzeit bewirkt die Geltendmachung des Teilzeitanspruchs, dass von diesem Zeitpunkt an der Kündigungsschutz nach § 18 Abs.1 S. 1 BErzGG eingreift, während im Teilzeitrecht ein spezieller Kündigungsschutz während des Verfahrens nicht besteht. Auch wenn eine Kündigung, mit der Beschäftigte wegen eines Antrags auf Teilzeit sanktioniert werden, bereits nach §§ 134, 612 a BGB unwirksam[103] ist, bewirkt das Eingreifen des formalisierten und prozedural abgesicherten Kündigungsschutzes nach § 18 BErzGG eine deutlich stärkere Absicherung. Damit hat der Antrag im Recht der

[99] Dazu ausführlich Kaiser ZTR 1996, 109 ff.; in § 72 a BBG werden „zwingende dienstliche Belange“ verlangt.

[100] BT-Drs. 14/3455, S. 11.

[101] Sowka, NZA 2004, 82.

[102] Meinel/Heyn/Herms, TzBfG, 2. Aufl. § 8 Rz 35.

[103] Küttner/Reinecke, a. a. O. Elternzeit Rz. 36.

Elternteilzeit eine wesentlich größere Bedeutung; es ist plausibel, dass der Beginn des Kündigungsschutzes mit Hilfe der vorgeschriebenen Schriftlichkeit besser als bei mündlichen Erklärungen dokumentiert bzw. ermittelt werden kann.

Ebenfalls differenziert sind die Regelungen zur Antragsfrist. In § 8 TzBfG wird eine Frist von drei Monaten statuiert, damit sich der Arbeitgeber entsprechend einrichten und die erforderlichen Dispositionen treffen kann. Eine solche Fristbestimmung würde im Recht der Elternteilzeit zu Schwierigkeiten führen, weil die Möglichkeit bestehen muss, dass direkt im Anschluss an die Schutzfrist nach § 6 MuSchG das Recht der Elternteilzeit in Anspruch genommen werden kann. Die Schutzfrist dauert jedoch nur acht Wochen, so dass bei einer Dreimonatsfrist der Antrag auf Elternteilzeit, die sich direkt an das Beschäftigungsverbot nach § 6 MuSchG anschließt, noch während der Schwangerschaft gestellt werden müsste. Eine solche Belastung der Schwangeren sollte jedoch ausgeschlossen werden, so dass sich daraus notwendigerweise kürzere Fristen ergaben. Solange im allgemeinen Teilzeitrecht eine Frist von drei Monaten für erforderlich bzw. sachdienlich gehalten wird, bedarf es für die Elternteilzeit einer kürzeren Antragsfrist. Diese Differenzierung ist plausibel. Dies gilt auch für die beiden unterschiedlichen Fristen von sechs bzw. acht Wochen in § 15 Abs. 7 S. 1 Nr. 5 BErzGG, weil sie die unterschiedliche Situation von Vätern und Müttern widerspiegeln. Damit ergibt sich auch für die Differenzierungen der Antragsfrist ein hinreichender Sachgrund.

Schließlich werden unterschiedliche Anforderungen an die Reaktionen des Arbeitgebers gestellt. § 8 Abs. 5 S. 1 TzBfG verpflichtet diesen ausschließlich, spätestens einen Monat vor dem gewünschten Beginn der Verringerung seine Entscheidung schriftlich mitzuteilen. Dagegen verlangt § 15 Abs. 7 S. 4 BErzGG, dass der Arbeitgeber innerhalb von vier Wochen nach Geltendmachung eine Ablehnung schriftlich begründet. Diese strengeren Anforderungen ergeben sich wiederum aus den Besonderheiten der Elternteilzeit, denn hier bestehen wegen der elementaren Bedeutung der Schutzfristen nach § 6 MuSchG zeitliche Handlungszwänge, um zu einer geeigneten Lösung zu kommen. Daher stellt sich hier auch besonders häufig die Frage des einstweiligen Rechtsschutzes, so dass eine Dokumentation der ablehnenden Begründung sachdienlich ist und die gerichtliche Klärung in Streitfällen wesentlich erleichtert.

Damit erweisen sich die verfahrensrechtlichen Differenzierungen als plausibel und nachvollziehbar. Im Regelfall ist davon auszugehen, dass mit § 8 TzBfG eine teilzeitrechtliche Basisgarantie gesichert wird, während die Regelungen in §§ 15, 16 BErzGG in aller Regel ein stärkeres Schutzniveau und an die persönlichen Verhältnisse angepasste Regelungen enthalten sollen. Insoweit besteht kein Anlass, die Verfahrensregeln des BErzGG an diejenigen des § 8 TzBfG anzupassen. Ob die Regeln im TzBfG auf das Niveau des BErzGG zu heben sind, ist bei der Evaluation des TzBfG zu prüfen. Auf die Differenzierungen zwischen BErzGG und TzBfG bei den Rechtsfolgen unbegründeter bzw. formloser Ablehnungen von Teilzeitanträgen wird im Abschnitt „Rechtsdurchsetzung“ eingegangen.

B.3.2 Verfahren zur Verringerung der Arbeitszeit

Eine weitere Besonderheit des neueren Elternzeitrechts besteht in der Flexibilisierung der Elternzeit und der Eröffnung verschiedener Entscheidungsvarianten, die miteinander kombiniert werden können. Insoweit ergeben sich für die Elternzeit mehrere Besonderheiten gegenüber der allgemeinen Teilzeitregelung in § 8 TzBfG. In der Gerichtsverfahren spielten diese Varianten vereinzelt eine Rolle, wenn zu klären war, ob der Antrag hinreichend bestimmt war und ob zwischen Elternzeit und Elternteilzeit eine Verknüpfung in Form einer Bedingung erfolgt war.

Die Variabilität und Flexibilisierung der Elternzeit ist im Jahr 2000 bewusst gewählt worden, um eine bessere Vereinbarkeit zwischen Familie und Beruf zu ermöglichen und um gleichstellungspolitische Ziele zu fördern. In der bis 2000 geltenden Konstellation konnte jeweils nur ein Elternteil Erziehungsurlaub nehmen; diese Rolle fiel in der Regel den Frauen zu. Es war daher sowohl aus gleichstellungspolitischen als auch aus gemeinschaftsrechtlichen Gründen geboten, die Eigenständigkeit des jeweiligen Elternzeitanspruchs sicherzustellen. Diese Entscheidung ist zum 1.1.2004 durch die begrüßenswerte Klarstellung in § 15 Abs.3 BErzGG bekräftigt worden[104].

Damit sind bestimmte Kombinationsmöglichkeiten notwendigerweise gegeben, die nicht reduziert werden können:

– beide Elternteile können für Elternzeit optieren;

– Elternzeit und Elternteilzeit können kombiniert werden;

– beide Elternteile können Elternteilzeit in Anspruch nehmen.

Diese Möglichkeiten werden weiter dadurch vergrößert, dass die jeweiligen Optionen auch abschnittsweise ausgeübt werden können. Eine Reduktion dieser Möglichkeiten ist nicht sinnvoll und könnte auch zu gemeinschaftsrechtlichen Problemen führen. Die sich hierbei ergebende Komplexität ist durch die Lebensverhältnisse und teilweise auch durch die Probleme der Kinderbetreuung bedingt; sie kann durch rechtzeitige Beratung handhabbar gemacht werden, jedoch nicht durch die Rücknahme der im Jahr 2000 eröffneten Wahlmöglichkeiten.

Eine weitere Komplexität ergibt sich daraus, dass der Anspruch auf Elternzeit durch einseitige Erklärung realisiert werden kann, während für Elternteilzeit eine Zustimmung des Arbeitgebers verlangt wird. Diese Differenzierung ist auch im Haushaltsbegleitgesetz beibehalten worden. Die Begründung zu § 15 Abs. 7 BErzGG unterscheidet bewusst zwischen der „Anmeldung der Elternzeit“ und dem „Antrag auf Teilzeit“. Den Eltern

[104] BT-Drs 15 /1502, S. 37.

wird die Möglichkeit gegeben, beide miteinander zu verbinden, es besteht jedoch keine Pflicht, beide Erklärungen gleichzeitig abzugeben.[105] Diese Regelung ist sachgerecht, da sich das Bedürfnis der Eltern nach Nutzung des Teilzeitanspruchs auch während der Elternzeit ergeben kann. Sie gehen jedoch bei einer späteren Geltendmachung dieses Anspruchs das Risiko ein, dass sich der Arbeitgeber, der eine geeignete Ersatzkraft gefunden hat, die nach § 21 BErzGG nicht gekündigt werden kann, auf die Einwendung dringender betrieblicher Gründe stützen kann[106].

Diese Differenzierung zwischen Anmeldung durch einseitige Geltendmachung und zustimmungsgebundenem Antrag beinhaltet eine gewisse Unsicherheit, da es möglich ist, dass der Antrag auf Teilzeitarbeit erfolglos bleibt. Zutreffend wird in der Literatur darauf verwiesen, dass Eltern beide Erklärungen durch Bedingungen miteinander verknüpfen können und daher z. B. einen Antrag auf Teilzeitarbeit stellen und zugleich die Erklärung abgeben, dass sie bei Scheitern dieses Antrages eine vollständige Freistellung geltend machen.[107] Bei unklaren Erklärungen ist es Sache der Arbeitsgerichte, auf eine interessengerechte Auslegung der jeweiligen Erklärungen zu achten. Dies ist jedoch keine Besonderheit der Elternzeit, sondern ein allgemeines Problem privatautonomer Gestaltungsrechte, die nicht selten Kombinationen ermöglichen.

Änderungen der Rechtslage sind insoweit nicht angezeigt, zumal sich Probleme bei bedingter Antragstellung nur in einem Verfahren – ArbG Celle Urt. v. 11.02.2004, 2 Ca 667/03 – gezeigt hatten. Die Flexibilisierungsmöglichkeiten der Elternzeiten sind sachlich geboten und sollten nicht zurückgenommen werden. Eine gewisse Strukturierung ist dadurch erfolgt, dass nunmehr in § 15 Abs. 7 S. 2 BErzGG die Anforderungen an den Antrag klarer formuliert und mit § 8 TzBfG synchronisiert worden sind. Eine weitere Vereinfachung ist dadurch erfolgt, dass die Zahl der möglichen Zeitabschnitte verringert worden ist. Im Haushaltsbegleitgesetz ist dies mit der verbesserten Übersichtlichkeit und der Rechtssicherheit für den Arbeitgeber begründet worden.[108] Dies ist plausibel; zu beachten ist allerdings, dass die Erhöhung der Zahl der Zeitabschnitte im Jahr 2000 auch mit der gewünschten stärkeren Einbeziehung der Väter in die Elternzeit begründet worden ist.[109] Hier sind jedoch in den letzten Jahren nur geringfügige Fortschritte erzielt worden, so dass die Verringerung der Zahl der Zeitabschnitte keine Rücknahme des auch gemeinschaftsrechtlich gebotenen Ziels der stärkeren Beteiligung der Väter an der Elternzeit bedeutet. Da die Beteiligung der Väter in den Gerichtsverfahren keine große Rolle spielte, kann die Analyse dieser Verfahren keine weiterführenden Vorschläge zu diesem Thema hervorbringen. Es ist gleichwohl geboten, weitere Gestaltungsformen zu prüfen und dazu die Erfahrungen unserer Nachbarländer eingehend zu diskutieren.

B.3.3 Voraussetzungen für die Ablehnung der Arbeitszeitverkürzung

Die oben referierte Übersicht zeigt, dass die Frage, wann „dringende betriebliche Gründe“ dem Anspruch auf Elternteilzeit entgegenstehen, zu den Schwerpunkten der gerichtlichen Auseinandersetzungen gehören. Dieser Frage war bereits im Gesetzgebungsverfahren besondere Aufmerksamkeit gewidmet worden. In der Begründung wurde daher ausdrücklich auf den entsprechenden Begriff in § 7 Abs. 2 BUrlG Bezug genommen.[110] Damit sollte offensichtlich unter Rückgriff auf die Erfahrungen in der Anwendung dieser bewährten Norm der Praxis eine erste Orientierung gegeben werden.

B.3.3.1 Übertragbarkeit der i. R. d. § 7 Abs. 2 S.1 BUrlG entwickelten Grundsätze

Ein Teil des Schrifttums geht davon aus, dass es sich bei dem Verweis auf § 7 Abs. 2 S. 1 BUrlG um keine sinnvolle Auslegungshilfe handele.[111] Tatsächlich bestehen Unterschiede zwischen dem Anspruch auf Erholungsurlaub i. S. d. BUrlG und dem Anspruch auf Teilzeitarbeit während der Elternzeit. Dennoch lassen sich Maßstäbe entwickeln, die eine Anwendung der Wertentscheidung des § 7 Abs. 2 S. 1BUrlG im Kontext des § 15 BErzGG ermöglichen.[112] Dabei gilt es jedoch in der Tat zu berücksichtigen, dass die Elternteilzeit gegenüber dem Erholungsurlaub Besonderheiten aufweist.

Gem. § 7 Abs. 2 BUrlG dürfen dem Urlaubsbegehren des Arbeitnehmers keine dringenden betrieblichen Belange entgegenstehen. Von dringenden betrieblichen Belangen i. d. S. ist nicht bereits dann auszugehen, wenn die Berücksichtigung des vom Arbeitnehmer geäußerten Wunschs zur Störung im Betriebsablauf führt. Störungen können regelmäßig beim Fehlen beurlaubter Beschäftigter auftreten und sind daher hinzunehmen bzw. durch einen entsprechenden Vorhalt an Personal auszugleichen.[113]

Dringende betriebliche Belange werden im Urlaubsrecht allenfalls anerkannt bei einer aktuellen Unterbesetzung im Betrieb oder in einer Abteilung, die sich z. B. aus einem zeitweilig besonders hohen Krankenstand oder aus besonders arbeitsintensiven Phasen ergeben, die in der Eigenart einer Branche (z. B. Saisonarbeit) oder der aktuellen Auftragslage begründet sind. Diese Fallgruppen haben gemeinsam, dass die betrieblichen Belange typischerweise zeitlich begrenzt sind und gegenüber dem gewöhnlichen Betriebsablauf Ausnahmesituationen

---

105 BT-Drs 15/1502, S. 37.
106 Rancke, Elternzeit, S. 88.
107 Düwell AuA 2002, 58, 59; Kittner/Däubler/Zwanziger, KSchR, 5. Aufl. 2001, TzBfG § 6 Rz. 14.
108 BT-Drs. 15/1502, S. 37.
109 BT-Drs. 14/3808, S. 28; Lambrich in Annuß/Thüsing TzBfG § 23 Rz. 8.
110 BT-Drs. 14/3553, S. 22.
111 Lindemann/Simon a. a. O., S. 261; Leßmann DB 2001, S. 94, 97; Reiserer/Penner BB 2002, S. 1962; Reiserer/Lemke MDR 2001, S. 241, 244.
112 Heenen a. a. O., § 229, Rn. 16.
113 ErfK-Dörner, § 7 BUrlG, Rn. 23; Leinemann/Linck, Urlaubsrecht § 7 Rz. 39.

darstellen. Die so begründete Ablehnung des Urlaubswunsches eines Arbeitnehmers führt allerdings nicht zur Versagung, sondern allenfalls zur Verschiebung des Urlaubs. Dies entspricht übrigens der Normstruktur der Einwendungen des Arbeitgebers in Art. 2 e RL 96/34.

Ein Unterschied zur Elternzeit liegt hier in der Tat in der begrenzten Zeitspanne, für die eine Ersatzkraft den beurlaubten Arbeitnehmer vertritt. Während beim gesetzlichen Erholungsurlaub eine Störung des Betriebsablaufs durch das Fehlen eines Mitarbeiters nur für die Dauer einiger Tage bis maximal 4 Wochen auszugleichen ist, muss der Arbeitgeber im Falle der Teilzeittätigkeit während der Elternzeit prüfen, ob maximal drei Jahre eine anteilige Beschäftigung auf dem betroffenen Arbeitsplatz möglich ist. Dies kann die Aufgabe der Umorganisation erleichtern, weil für einen solchen Zeitraum eher Ersatzkräfte gefunden oder Neuaufteilungen der Arbeit realisiert werden können.

Wie bei einer Inanspruchnahme des Erholungsurlaubs führt auch die Inanspruchnahme der Elternzeit durch das Fehlen des betreffenden Mitarbeiters zu einer Störung im Betriebsablauf. Eine solche Störung genügt im Urlaubsrecht für sich allein nicht, um den beantragten Erholungsurlaub abzulehnen.[114] Im Elternzeitrecht ist eine solche Störung sogar gänzlich unbeachtlich für die Frage, ob Elternzeit in Anspruch genommen wird. Da vom Arbeitgeber verlangt wird, die durch das Fehlen des Elternteils eintretende Störung hinzunehmen und organisatorisch zu überbrükken, darf eine alleinige Störung des Betriebsablaufs durch Abwesenheit auch kein Ablehnungsgrund für die Verringerung der Arbeitszeit während der Elternzeit darstellen. Es müssen vielmehr besondere, über die Störung von Betriebsabläufen durch Abwesenheit hinausgehende Gründe hinzutreten, die eine Ablehnung der Arbeitszeitverringerung zu rechtfertigen vermögen.

Insofern ist der in der Gesetzesbegründung zu § 15 BErzGG genannte Hinweis auf § 7 Abs. 2 S.1 BUrlG durchaus hilfreich. Einen Antrag auf Arbeitszeitverringerung während der Elternzeit darf der Arbeitgeber nur in solchen Ausnahmefällen ablehnen, in denen abgesehen von der ohnehin eintretenden Störung des Betriebsablaufes weitere dringende betriebliche Belange hinzutreten, die gerade durch die Teilzeitbeschäftigung auf dem betroffenen Arbeitplatz zu erwarten sind. Nur in einem solchen Fall können die betrieblichen Belange als so dringend i. S. d. § 15 Abs. 7 Nr. 4 BErzGG angesehen werden, dass sie eine Ablehnung des Antrags auf Arbeitszeitverringerung zu tragen vermögen, weil z. B. eine Teilung des Arbeitsplatzes nicht erfolgen kann oder die Teilung gravierende Schwierigkeiten bereitet.[115]

Ist von der grundsätzlichen Möglichkeit der Teilung des Arbeitsplatzes auszugehen, hat eine am Einzelfall ausgerichtete, den zur Erteilung des Erholungsurlaubs entwickelten Grundsätzen entsprechende Interessenabwägung stattzufinden. Im Rahmen dieser Interessenabwägung muss ein deutlich überwiegendes Interesse des Arbeitgebers an der Vermeidung der Teilzeitarbeit anzunehmen sein, um den Anforderungen des § 15 Abs. 7 Nr. 4 BErzGG gerecht zu werden. Überwiegt keines der Interessen, ist – ebenso wie bei § 7 Abs. 2 BUrlG – den Wünschen des Arbeitnehmers der Vorrang einzuräumen.[116]

Der Kritik in der juristischen Literatur ist allerdings einzuräumen, dass mit der Parallele zum Urlaubsrecht nur eine erste Orientierung erreicht wird. Die im ersten Teil referierten Verfahren würden sich auf diese Weise allein nicht trennscharf und verlässlich lösen lassen. Es soll daher der Anregung aus der juristischen Literatur nachgegangen werden, die Auslegung des TzBfG als weitere Hilfe heranzuziehen.[117]

B.3.3.2 Orientierung am Maßstab des TzBfG

Wie bereits oben erläutert, zeichnen sich §§ 15 BErzGG, 8 TzBfG durch eine weitgehend parallele Normstruktur aus. Das Merkmal der dringenden betrieblichen Gründe enthält daher höhere Anforderungen an die betrieblichen Interessen, so dass § 15 Abs. 7 BErzGG enger auszulegen ist als die Formulierung des § 8 Abs. 4 TzBfG. Ein betrieblicher Grund für die Ablehnung eines Teilzeitwunsches nach § 8 Abs. 4 TzBfG liegt insbesondere vor, wenn die Verringerung der Arbeitszeit die Organisation, den Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigt oder unverhältnismäßige Kosten verursacht. Betriebliche Gründe i. S. d. § 8 Abs. 4 TzBfG setzen voraus, dass der Arbeitgeber ein nachvollziehbares unternehmerisches Konzept darlegt, welches betriebswirtschaftliche und/oder betriebsorganisatorische Gründe für die Ablehnung einer Arbeitszeitverringerung liefert.[118] Weiter ist nach der inzwischen gefestigten Judikatur des 9. Senats des BAG[119]zu verlangen, dass dieses Konzept dem Teilzeitverlangen entgegensteht und durch dessen Realisierung wesentlich beeinträchtigt wird.

Diese inzwischen bewährte Strukturierung der jeweiligen Interessen ist auch geeignet, die oben referierten Verfahren zu normzweckgerechten Lösungen zu führen. Zunächst ist zu verlangen, dass ein eindeutiges und nachvollziehbares unternehmerisches Konzept – z. B. das pädagogische Konzept eines Kindergartens[120] – existiert, das in der Praxis tatsächlich realisiert wird. Die sowohl in der Unternehmensbefragung (vgl. Kapitel 3) als auch in verschiedenen Verfahren vorgetragene Erklärung, es bestehe ein unternehmerisches Konzept[121], für alle Beschäftigten bzw. bestimmte Beschäftigtengruppen Teilzeit-

[114] ErfK-Dörner BUrlG § 7 Rz. 23; vgl. Leinemann/Linck, a. a. O. § 7 Rz. 39.

[115] Lindemann/Simon a. a. O., S. 258, 262; Peters-Lange/Rolfs a. a. O. S. 682, 686 f.; Sowka NZA 2000, S. 1085, 1089.

[116] Gaul/Wisskirchen, BB 2000, S. 2466, 2468; Lambrich in Annuß/Thüsing TzBfG § 23 Rz. 21; zu § 7 BUrlG: GK-BUrlG-Bachmann, 5. Aufl. 1992 § 7 Rz. 17.

[117] Buchner/Becker § 15 Rz. 49; Düwell, AuA 2002, 58, 59; Reiserer/Penner, BB 2002, S. 1962, 1963; Lambrich in Annuß/Thüsing TzBfG § 23 Rz. 21.

[118] ErfK-Preis § 8 TzBfG, Rn. 24.

[119] BAG DB 2003, 2442 und zuletzt DB 2004, S. 709.

[120] BAG NJW 2004, S. 386.

[121] So z. B. Küttner/Reinecke, Teilzeitbeschäftigung Rz. 27; LAG Köln MDR 2004, 102, 103; iE auch BAG DB 2004, S. 709, 710 aE

arbeit generell nicht zuzulassen, ist kein rechtlich anzuerkennendes unternehmerisches Konzept, denn es würde den Teilzeitanspruch, der unverzichtbar ist, zur Disposition des jeweiligen Arbeitgebers stellen.[122]

Dies gilt erst recht für den Teilzeitanspruch nach § 15 Abs. 6 BErzGG, da dieser zur Realisierung der grundrechtlichen Schutzpflicht nach Art. 6 GG sowie der entsprechenden gemeinschaftsrechtlichen Grundrechte und -entscheidungen normiert worden ist. Angesichts dieser verfassungsrechtlich geschützten Interessen der Beschäftigten müssen die entgegenstehenden betrieblich Gründe für eine Ablehnung nach § 15 Abs. 7 S. 1 Nr. 4 BErzGG gewichtiger sein als im Rahmen des § 8 Abs. 4 TzBfG. Die grundrechtliche Verankerung und vor allem die gemeinschaftsrechtliche Struktur der RL 96/34 verlangen daher, dass der Anspruch auf Elternteilzeit stärker ausgestaltet ist als der allgemeine Anspruch auf Teilzeit.

Als Beispiel lässt sich hier auf die tarifliche Regelung des § 15 b BAT / BAT-O zurückgreifen, die einen Anspruch gegen den Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes auf entsprechende Teilzeitarbeit gewährt, solange dringende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Zutreffend haben die Gerichte[123]hier die Parallele zu den dringenden betrieblichen Erfordernissen in § 1 Abs. 2 KSchG gezogen, die nicht vorliegen, wenn eine innerbetriebliche Umorganisation möglich ist, die die jeweiligen Beschäftigungsprobleme löst bzw. verringert. Der Arbeitgeber muss daher alle Möglichkeiten der betrieblichen Umorganisation prüfen und im Streitfall für ein Gericht überzeugend darlegen, dass eine Reduzierung der bisherigen Arbeitszeit an Stelle des vom Gesetzt ohne Einschränkung vorgesehenen Totalausfalls für die Dauer der Elternzeit nicht machbar ist.[124] Diese generelle Pflicht zur innerbetrieblichen Umorganisation ist vor allem für die Beschäftigten in Leitungsfunktionen von Bedeutung, weil diese Gruppe überdurchschnittlich in unserem Sample vertreten war und offenkundig häufiger auf Probleme bei der Realisierung von Elternteilzeit und familienfreundlichen Arbeitszeiten haben.

Die Einbeziehung der Parallelwertungen zum Teilzeit- und Kündigungsschutzrecht enthält auch den Schlüssel für die Lösung der im Organisationsalltag schwierigen Probleme der Realisierung der Elternteilzeit in Betrieben, in denen ein allgemeiner Personalabbau stattfindet. Der Überblick hat gezeigt, dass die Gerichte hier zumindest teilweise bereits zu plausiblen Lösungen gekommen sind, die mit den herkömmlichen Mitteln der Gesetzesauslegung zu bewältigen sind.

Art. 6 Abs. 1 GG, der den besonderen Schutz von Ehe und Familie anordnet, ist eine Grundsatznorm für den gesamten Bereich des Ehe und Familie betreffenden privaten und öffentlichen Rechts.[125] § 15 BErzGG bezweckt eine solche Förderung und Besserstellung erziehender Eltern und verfolgt das Ziel einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf.[126] In der Judikatur des BAG ist in letzter Zeit die Ausstrahlung von Art. 6 GG auf das jeweilige Arbeitsverhältnis nachhaltig thematisiert worden. Gerade die Entscheidungen des 1. Senats, dass Zeiten des Erziehungsurlaubs Abfindungen nach § 112 BetrVG nicht vermindern dürfen[127], haben gezeigt, dass die Arbeitsgerichtsbarkeit in der Lage ist, diese Aufgabe zu bewältigen. Es kann daher davon ausgegangen werden, dass der zuständige 9. Senat bei entsprechenden Verfahren den Anspruch nach § 15 Abs. 6 BErzGG hinreichend konturieren und die differenzierte Normstruktur der betrieblichen und dringenden betrieblichen Gründe konkretisieren wird. Insoweit wird derzeit für die Einwendungen des Arbeitgebers keine Änderung des Gesetzes für erforderlich gehalten.

B.3.4 Verteilung der verkürzten Arbeitszeit

B.3.4.1 Direktionsrecht des Arbeitgebers zur Verteilung der Elternteilzeit?

Die Auswertung der Gerichtsverfahren – und ebenso die oben referierte Unternehmensbefragung (vgl. Kapitel 3) – haben gezeigt, dass die Lage und Verteilung der Arbeitszeit nicht selten umstritten und gerade für die betroffenen Eltern von eminenter Bedeutung sein kann. Dementsprechend werden die Arbeitsvertragsparteien in § 15 Abs. 5 BErzGG angehalten, bei der konsensualen Einigung über die Elternteilzeit sich von vornherein über die Ausgestaltung der Teilzeit zu einigen. Dazu gehört natürlich auch die Verteilung der Arbeitszeit.

Wenn ein solcher Konsens nicht erreicht wird, steht den Beschäftigten der Anspruch auf Elternteilzeit unter den in § 15 Abs. 7 BErzGG normierten Voraussetzungen zu. In § 15 Abs. 7 Nr. 4 BErzGG wird jedoch auf die Ausgestaltung der Teilzeittätigkeit nicht mehr ausdrücklich Bezug genommen. Daraus wird von einem Teil der Literatur die Schlussfolgerung gezogen, dass die Verteilung der verkürzten Arbeitszeit dem Direktionsrecht des Arbeitgebers nach § 106 GewO unterfalle[128]. Vorbehaltlich etwaiger Mitwirkungsrechte von Arbeitnehmervertretungen könnte der Arbeitgeber einseitig die wöchentliche Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage verteilen und so Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit sowie die Lage der Pausen festlegen. Hierbei wären lediglich die Grenzen billigen Ermessens nach § 315 BGB zu beachten.

Einige Autoren sehen die Problematik, dass gerade Eltern kleiner Kinder in besonderer Weise auf die Lage der

[122] Preis/Gotthardt DB 2001, S. 145, 147.
[123] Zum Beispiel LAG Bremen LAGE BErzGG § 15 Nr. 5 = DB 2001, 1203, 1204; vgl. Kaiser ZTR 1996, 109; Riesenhuber NZA 1995, S. 56.
[124] ErfK-Dörner, § 15 BErzGG, Rn. 25.
[125] BVerfGE 6, 72; 55, 126; 80, 92; 88, 203, 258.
[126] BT-Dr. 14/ 3553, S. 11.
[127] Zuletzt BAG BB 2004, 722, 723; vgl. DB 2003, 1635, 1636.
[128] MünchArbR-Heenen § 229 Rz. 20; Gaul/Wisskirchen BB 2000, 2466, 2468; Rudolf/Rudolf a. a. O., S. 602, 604; Lambrich in Annuß/Thüsing TzBfG § 23 Rz. 17 aE.

jeweiligen Arbeitszeit angewiesen sind und räumen ein, dass der Arbeitgeber diese familiäre Situation bei der Ermessensausübung berücksichtigen müsse[129]. Allgemeine Regelungen könnten insoweit auch im Rahmen des Mitbestimmungsrechts nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG vereinbart werden. Gleichwohl verbleibt es nach dieser Position dabei, dass die Lage der Arbeitszeit der einseitigen und nur mit Hilfe von § 315 BGB kontrollierten Ermessensausübung des Arbeitgebers unterfalle.

B.3.4.2 Bedeutung des Maßstabs des § 8 TzBfG

Andere Autoren weisen darauf hin, dass die Methode der systematischen Auslegung verlangt, dass Wertungswidersprüche zum TzBfG zu vermeiden seien. Wenn der Arbeitgeber schon im allgemeinen Teilzeitrecht vom Wunsch des Arbeitnehmers nach einer bestimmten Verteilung der Arbeitszeit nur aus betrieblichen Gründen abweichen könne, dann müsse dies erst recht beachtet werden, wenn die Beschäftigten während der Elternzeit typischerweise auf eine bestimmte Lage der Arbeitszeit angewiesen seien[130]. Insoweit könnte das Verständnis des § 8 TzBfG als einer Basisgarantie des Teilzeitanspruchs bedeuten, dass auch für die Verteilung der Arbeitszeit der Maßstab der „betrieblichen Gründe“ zu berücksichtigen sei.[131]

Eine weitere Autorengruppe kritisiert diese Auslegung, denn der Zweck der Elternteilzeit, die eigene Arbeitszeit zu verringern, um zugleich auch an der Kinderbetreuung teilzunehmen, ginge vielfach ins Leere, wenn der Arbeitgeber die Lage der Arbeitszeit einseitig gestalten könne. Die Parallele zu § 8 Abs. 4 TzBfG sei normstrukturell: so wie dort bei der Verteilung von den Wünschen der Arbeitnehmer nur aus betrieblichen Gründen abgewichen werden könne, könne dies bei der Elternteilzeit nur aus dringenden betrieblichen Gründen erfolgen[132]. In der neueren Literatur hat diese Ansicht nachhaltige Zustimmung gefunden: zeitliche Bindungen durch Familienbetreuung seien gerade typisch für Elternteilzeit, so dass die familiengerechte Verteilung der Arbeitszeit nur dringenden betrieblichen Gründen weichen müsse[133]. In der Judikatur ist diese Position ebenfalls aufgenommen worden.[134]

Es ist gut möglich, dass sich diese Position in der Gerichtspraxis durchsetzen wird, wenn sich diese Frage in bestimmten Verfahren konkret stellt[135]. Gleichwohl sollte dies nicht abgewartet werden. Die Verteilung der Arbeitszeit ist – wie auch der Überblick im 1. Teil gezeigt hat – für Elternteilzeit von so elementarer Bedeutung, dass eine gesetzliche Klarstellung dringend geboten ist. Ein Direktionsrecht des Arbeitgebers, die reduzierte Arbeitszeit nach § 315 BGB zu verteilen, würde dem Gesetzeszweck des BErzGG in keiner Weise gerecht und würde in deutlichem Gegensatz zur RL 96/34 stehen, die den Elternurlaub als wichtige Maßnahme zur Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben versteht und entsprechende Anforderungen an die Organisation der Arbeitszeit und die „Zeiteinteilung“ stellt.

Anders als beim Anspruch nach § 8 TzBfG kann sich der Arbeitnehmer hier auf das Grundrecht des Art. 6 GG berufen, da die Teilzeit während der Elternzeit der Förderung von Familie und der elterlichen Erziehung dient. Diese Förderpflicht muss auch bei der Verteilung der reduzierten Arbeitszeit beachtet werden. Gerade weil den Beschäftigten während der Elternzeit die verfassungsrechtlich geschützte Position des Art. 6 GG zur Seite steht, darf das BErzGG bezüglich der Lage der reduzierten Arbeitszeit nicht hinter der Regelung des TzBfG zurückbleiben. Trotz höherer Schutzbedürftigkeit würde Eltern weniger geschützt, denn die Arbeitzeitverkürzung ohne gleichzeitige Regelungsbefugnis bezüglich der Verteilung ließe die Teilzeitwünsche von Müttern und Vätern oftmals ins Leere laufen.

Aus diesem Grunde ist eine gesetzliche Klarstellung geboten, dass der Arbeitgeber auch dem Wunsch des Arbeitnehmers nach einer bestimmten Lage der reduzierten Arbeitszeit zu entsprechen hat, sofern diesem Wunsch nicht dringende betriebliche Gründe entgegenstehen.

B.3.5 Rechtsdurchsetzung

Die von den Gerichten mitgeteilten Daten und Entscheidungen lassen erste Rückschlüsse auf Probleme der Rechtsdurchsetzung zu. An erster Stelle ist allerdings festzuhalten, dass die Quote der streitigen Gerichtsverfahren nicht sehr hoch ist. Dies kann ein Indiz dafür sein, dass in der Praxis überwiegend einvernehmliche Lösungen gefunden werden; es kann auch ein Indiz dafür sein, dass in der konkreten und zeitlich bedrängten Situation der Elternzeit Ansprüche auf Teilzeitarbeit nicht durchgesetzt werden und die Betroffenen auf die Möglichkeit verzichten bzw. als Alternative die nicht an die Zustimmung des Arbeitgebers gebundene Elternzeit wählen. Diese Erklärungen schließen sich nicht gegenseitig aus; es ist eher wahrscheinlich, dass einerseits eine beachtliche Quote einvernehmlicher Regelungen ermittelbar sein dürfte, dass aber andererseits ein gewisses Rechtsschutzdefizit bestehen könnte. Der Verlauf der berichteten Erfahrungen mit seiner hohen Quote von Beendigungsvergleichen zeigt jedoch, dass in streitigen Fällen nicht selten das Ziel der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf verfehlt wird. Daher ist es geboten, eingehend zu prüfen, wie die Rechtsdurchsetzung verbessert werden kann.

B.3.5.1 Zustimmungsfiktion

Im allgemeinen Recht der Teilzeitbeschäftigung wird die Zustimmungsfiktion nach § 8 Abs. 5 S. 2 TzBfG als ein Mittel gesehen, mit dem die innerbetriebliche Verhandlung gefördert werden soll. Das Unterlassen der innerbe-

[129] Schaub-Linck § 102 Rz. 178 b; ähnlich wohl Lindemann/Simon a. a. O., S. 258, 262.
[130] Kittner/Däubler/Zwanziger KSchR, § 6 TzBfG Rz. 15.
[131] So Reiserer/Penner a. a. O., S. 1962, 1963.
[132] Leßmann a. a. O., S. 94, 97.
[133] Küttner/Reinecke a. a. O. Elternzeit Rz. 29; ähnlich Rancke, Elternzeit, S. 99 f.; Oelmüller, Teilzeitarbeitsrecht, S. 165.
[134] ArbG Hanau, Urt. v. 29. 11. 2001 – 3 Ga 6/01.
[135] Zur Bedeutung betrieblicher Gründe für die Verteilung nach § 8 TzBfG jetzt BAG, Urt. v. 16. 03. 2004 – 9 AZR 323/03 – Pressemitteilung 15/2004

trieblichen Kommunikation soll daher zur Anspruchsgewährung führen, so dass der Arbeitgeber veranlasst wird, sich zügig und ernsthaft mit dem Teilzeitwunsch auseinanderzusetzen. Eine vergleichbare Regelung fehlt dem Recht der Elternteilzeit. Das Fehlen einer Zustimmungsfiktion ergibt sich nicht aus Besonderheiten der Elternteilzeit, denn gerade die Zügigkeit und Zeitgebundenheit, mit der die Elternteilzeit geklärt werden muss, spricht eher für eine Zustimmungsfiktion als gegen dieses Instrument. In der Literatur wird daher auch mit Kritik auf das Fehlen einer solchen Regelung verwiesen[136]. In der Dissertation von Oelmüller[137] wird mit beachtlichen Argumenten dargestellt, dass insoweit eine planwidrige Regelungslücke besteht und bereits nach der heutigen Rechtslage § 8 Abs. 5 S. 2 TzBfG für den Anspruch auf Elternteilzeit analog anzuwenden ist.

Diese Äußerungen zeigen, dass die Zustimmungsfiktion auch im Recht der Elternteilzeit kein Fremdkörper ist, sondern sich als sinnvolles Verfahrenselement für einvernehmliche betriebliche Regelungen darstellt. Im Interesse der Überschaubarkeit der Rechtslage ist daher eine solche Zustimmungsfiktion ausdrücklich in das Recht der Elternteilzeit zu übernehmen.

Eine weitere Stärkung der innerbetrieblichen Verhandlung kann erreicht werden, wenn der schriftlichen Begründung des Arbeitgebers nach § 15 Abs. 7 S. 4 BErzGG Präklusionswirkung zukommt. Dies wird in der heutigen Literatur bereits in gewichtiger Weise vertreten[138]. Es erscheint denkbar, dass die Rechtsprechung bereits nach der jetzigen Rechtslage aus dem Normzweck der schriftlichen Begründung eine solche Präklusionswirkung ableitet. Insoweit kann auf parallele Begründungserfordernisse im allgemeinen Arbeitsrecht verwiesen werden[139]. Gleichwohl ist eine ausdrückliche Klarstellung sinnvoll.

B.3.5.2 Darlegungs- und Beweislast

In der bisherigen Judikatur ist die Frage umstritten, wie die Darlegungs- und Beweislast zum Nachweis „dringender betrieblicher Gründe“ zu verteilen ist. Bereits in der Judikatur und Literatur zum tariflichen Teilzeitanspruch nach §§ 15 b BAT / BAT-O, 14 b BMT – G II, der zu den Vorbildern des § 15 BErzGG gehörte, war diese Frage nicht abschließend geklärt[140]. Ein Teil der Autoren[141] orientiert sich für die Auslegung des § 15 BErzGG an diesem Vorbild und ordnet den Beschäftigten letztlich die Beweislast für das Nichtbestehen dringender betrieblicher Belange zu.

Nicht beachtet wird dabei, dass die Darlegungs- und Beweislast für die Einwendung der dringenden betrieblichen Belange im Urlaubsrecht, auf die die Regierungsbegründung zu § 15 BErzGG Bezug genommen hatte, nach allgemeiner Ansicht[142]dem Arbeitgeber zugewiesen ist. Folgerichtig gehen andere Autoren davon aus, dass es keinen hinreichenden Sachgrund gibt, diese Frage anders als in § 8 TzBfG zu beantworten.[143] Es sei nicht ersichtlich, warum die betroffenen Eltern, denen gegenüber die Schutzpflicht des Art. 6 GG besteht, in der Rechtsdurchsetzung Nachteile gegenüber dem allgemeinen Teilzeitanspruch nach § 8 TzBfG haben sollten. Auch wenn es durchaus denkbar ist, dass auch andere Arbeitsgerichte nach dem Vorbild des LAG Berlin die Beweislastverteilung des TzBfG übernehmen[144], wird es nachhaltig befürwortet, durch eine entsprechende Umstellung des Satzbaus in § 15 Abs. 7 S. 1 Nr. 4 BErzGG klarzustellen, dass die Darlegungs- und Beweislast dem Arbeitgeber zuzuordnen ist.

B.3.5.3 Schlichtungsverfahren?

Im Recht der Elternzeit ist in § 10 S. 2 BErzGG eine ausdrückliche Beratungspflicht der Erziehungsgeldstellen statuiert. Diese Beratung steht sowohl Eltern als auch Arbeitgebern offen und kann auch genutzt werden, um Hilfestellung für einvernehmliche Regelungen zu erhalten.

Im früheren Recht des Erziehungsurlaubs war den Erziehungsgeldstellen eine weitergehende Funktion zugewiesen. In der bis 1992 geltenden Regelung des § 16 Abs. 5 BErzGG kam den Erklärungen der Erziehungsgeldstellen die Funktion einer Vermutung zu, dass die Tatbestandsmerkmale für den Erziehungsurlaub gegeben seien. Damit sollte die Rechtsdurchsetzung erleichtert und den Beteiligten mehr Rechtssicherheit gegeben werden. Auch wenn mit dieser Regelung nur eine widerlegliche Vermutung gegeben werden konnte, die den Rechtsweg nicht ausschloss[145], konnte damit eine gewisse Unterstützung für beide Seiten gegeben werden. Diese Norm wurde jedoch im weiteren Verlauf obsolet, weil die Voraussetzungen von Erziehungsgeld und Erziehungsurlaub entkoppelt wurden, so dass die Bescheinigung über die Gewährung von Erziehungsgeld keine hinreichende Aussagekraft für den Anspruch auf Erziehungsurlaub hatte.[146] In der 1991 beschlossenen Neuregelung wurde daher der Erziehungsgeldstelle nur noch eine Auskunftsfunktion für spezifische Problemlagen zugewiesen, in denen die Rechtslage schwierig zu beurteilen war. Diese Regelung in § 16 Abs. 1 S. 5 BErzGG a. F. wurde in der Literatur kritisiert, da sie nicht zur Rechtssicherheit, sondern eher zur

[136] Düwell a. a. O., S. 58, 59; Küttner/Reinecke, a. a. O. Elternzeit Rz. 26.
[137] Oelmüller a. a. O., S. 166.
[138] Küttner/Reinecke Elternzeit a. a. O. Rz. 27; Grobys/Bram NZA 2001, S. 1175, 1178.
[139] BAG AP Nr. 2 zu § 54 BMT-G II; Lenart JR 1999 S. 351.
[140] Riesenhuber NZA 95, S. 56, 59; Kaiser ZTR 1996, S. 107, 111 f.; LAG Bremen Urt. v. 23.11.2000, LAGE § 15 BErzGG Nr. 5 = DB 2001, S. 1203.
[141] Meinel/Heyn/Herms, TzBfG 2. Aufl. § 8 Rz. 125.
[142] Dazu nur ErfK-Dörner, BUrlG § 7 Rz. 22; Leinemann/Linck a. a. O. § 7 Rz. 47.
[143] Neumann/Fenski BErzGG § 15 Rz 17; Grobys/Bram NZA 2001, 1175, 1180; Sowka NZA 2000, S. 1185, 1189.
[144] Dazu bereits Rancke, a. a. O., S. 96.
[145] Meisel/Sowka, BErzGG 3. Aufl. 1988 § 16 Rz. 28; vgl. Zmarzlik/Zipperer/Viethen BErzGG 5. Aufl. 1986 § 16 Rz. 20.
[146] BT-Drs. 12/1125, S. 8; vgl. Buchner/Becker BErzGG § 16 Rz. 19.

Komplexität führe.[147] In der Praxis fand sie kaum noch Anwendung.[148]

Mit der Vereinfachung der Anspruchsvoraussetzungen, die durch das Haushaltsbegleitgesetz 2004 erfolgte, wurde daher auch konsequent die Beteiligung der Erziehungsgeldstelle in § 16 BErzGG gestrichen.[149]

Diese Streichung war folgerichtig, weil die sozialrechtlichen Voraussetzungen des Erziehungsgelds eine immer geringere Aussagekraft für die vornehmlich arbeitsrechtlichen Probleme der Elternzeit und vor allen Dingen der Elternteilzeit hatten. Damit ist jedoch die ursprünglich angelegte Aufgabe einer Schlichtungshilfe nicht entfallen. Sowohl die Aussagen in der Unternehmensbefragung (vgl. Kapitel 3), dass solche Konflikte um die Elternzeit genutzt werden, um sich von bestimmten Beschäftigten zu trennen, als auch die Struktur der streitigen Gerichtsverfahren mit den Beendigungsvergleichen zeigen, dass innerbetriebliche bzw. vorgerichtliche Schlichtung weiterhin eine wichtige Funktion einnehmen kann. Im System des deutschen Arbeitsrechts kommt hier vor allem die Betriebs- und Personalverfassung in den Blickpunkt. Es soll daher im Folgenden der Frage nachgegangen werden, ob und welche Möglichkeiten die Personal- und Betriebsverfassung zur Verfügung stellt bzw. zur Verfügung stellen könnte.

B.3.5.4 Mitbestimmungsrechte der Personalvertretungen und Mitarbeitervertretungen

Ein derartiges Mitbestimmungsrecht findet sich bereits im Personalvertretungsrecht und ergänzt die spezifischen Anspruchsgrundlagen zur familiengerechten Arbeitszeitgestaltung. Gem. § 76 Abs. 2 Nr. 10 BPersVG hat der Personalrat mitzubestimmen über Maßnahmen, die der Durchsetzung der tatsächlichen Gleichberechtigung von Männern und Frauen dienen. Der Zusatz „insbesondere bei der Einstellung, Beschäftigung, Aus-, Fort- und Weiterbildung und dem beruflichen Aufstieg“ stellt lediglich eine beispielhafte, nicht abschließende Aufzählung dar.[150] Neben allgemeinen Regelungen erfasst die Nr. 10 auch Einzelfallentscheidungen, die nicht durch schon durch die Mitbestimmungstatbestände der § 75 Abs. 1, 2, 3 Nr. 3, 6, 7; § 76 Abs. 1 BPersVG erfasst sind.

Entsprechende Regelungen finden sich ebenfalls in sämtlichen Personalvertretungsgesetzen der Länder. Sie lassen sich unterteilen in:

(1) Regelungen, die eine Allzuständigkeit des Personalrates für alle Beschäftigten der Dienststelle in allen personellen, sozialen und organisatorischen Angelegenheiten normieren

(2) Regelungen, die eine Beteiligung des Personalrates bei der Ablehnung von familienbedingten Teilzeitanträgen von sowohl Beamten als auch Angestellten vorsehen und

(3) Regelungen, nach denen ausschließlich die Ablehnung der Teilzeitanträge von Beamten mitbestimmungspflichtig sind.

Eine vergleichbare Entwicklung ist auch im kirchlichen Mitarbeitervertretungsrecht zu konstatieren. Zunächst war das Mitbestimmungsrecht der Mitarbeitervertretung in personellen Angelegenheiten in § 42 k MVG EKD in Übereinstimmung mit der Mehrzahl der personalvertretungsrechtlichen Regelungen auf die Ablehnung familienbezogener Teilzeitanträge erstreckt worden. Bei der letzten Änderung des MVG EKD wurde dieses Mitbestimmungsrecht erweitert und umfasst nunmehr generell die Ablehnung von Teilzeitanträgen, auch wenn diese nicht familienbezogen begründet sind. Ergänzend wird in bestimmten kirchlichen Regelungen – z. B. in §§ 29 AVR, 15 b BAT-KF, 15 b MTArb-KF – ein individualrechtlicher Anspruch auf familienbezogene Teilzeitarbeit gewährt, der ebenfalls über den Rahmen des § 15 BErzGG hinausgeht.

Weiter ist zu beachten, dass in zahlreichen Einrichtungen auch eine Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten möglich ist. Damit ist im Öffentlichen Dienst und im Mitarbeitervertretungsrecht ein Rahmen geschaffen, durch den Konflikte um die Ablehnung von Teilzeitanträgen zunächst vorgerichtlich in der Dienststelle geklärt werden können. Bei der Auswertung der Gerichtsverfahren war auffallend, dass weniger als 25 % der Verfahren aus dem Öffentlichen Dienst stammten. Dagegen ist aus bisherigen rechtssoziologischen Untersuchungen zum Arbeitsgerichtsverfahren bekannt, dass Streitigkeiten im ungekündigten Arbeitsverhältnis überwiegend aus diesem Bereich stammen. Wenn insoweit Streitigkeiten um Elternteilzeit aus dem Öffentlichen Dienst nur mit einer geringen Quote in ein Arbeitsgerichtsverfahren einmünden, dann lässt dies den Schluss zu, dass sich hier auch die Personalverfassung in ihrer Schlichtungsfunktion auswirken kann. Damit stellt sich die Frage, ob diese Funktion auch auf die Betriebsverfassung übertragen werden kann.

B.3.5.5 Beteiligungsrechte des Betriebsrates

Durch das BetrVG 2001 ist dem Betriebsrat in § 80 Abs. 1 Nr. 2 b die Aufgabe zugeschrieben worden, die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit zu fördern. In der Gesetzesbegründung wurde hervorgehoben, dass diese Aufgabe insbesondere durch eine familienfreundliche Gestaltung der betrieblichen Arbeitszeit realisiert werden soll.[151] Arbeitgeber und Betriebsrat sollen nach der ebenfalls 2001 eingefügten Norm des § 92 Abs. 3 BetrVG regelmäßig die Planung solcher Maßnahmen beraten und auswerten.[152] Diese Normen schaffen jeweils Beratungsrechte; explizit formulierte Mitbestim-

[147] MünchArbR-Heenen § 228 Rz. 35.
[148] ErfK-Dörner BErzGG § 16 Rz. 24.
[149] BT-Drs. 15/1502, S. 37; Winterfeld DB 2004, S. 930, 931.
[150] Schlachtmann, PerV 1996, S. 1, 3.
[151] BT-Drs. 14/5741, S. 46; vgl. dazu HaKo-BetrVG-Kohte § 80 Rz. 34; DKK-Buschmann, BetrVG, 9. Aufl. 2004 § 80 Rz. 33 ff.
[152] Dazu DKK-Schneider § 92 Rz. 44 a; Muster einer BV über familienbezogene Regelungen Schirge AiB 1994, 2.

mungsrechte nach dem Vorbild der Personalverfassung finden sich im BetrVG nicht. Damit ist zu fragen, ob die systematische Auslegung des § 87 BetrVG zur Problemlösung beitragen kann.

Angesichts der Gesetzesbegründung des § 15 BErzGG, in der zur Auslegung der einer Teilzeitbeschäftigung entgegenstehenden dringenden betrieblichen Gründe auf die entsprechende Begrifflichkeit in § 7 Abs. 2 S. 1 BUrlG zurückgegriffen wird, stellt sich die Frage, ob das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei Urlaubsfragen nach § 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG eingreifen kann. Die Interessenlage bei der Geltendmachung des Urlaubs ist vergleichbar mit der bei der Beantragung der Elternteilzeit.

Nach § 7 Abs. 1 BUrlG ist der Arbeitgeber verpflichtet, den Urlaubstermin für den einzelnen Arbeitnehmer festzulegen. Sofern nicht dringenden betriebliche Belange oder vorrangige Wünsche anderer Arbeitnehmer entgegenstehen, ist dem individuellen Urlaubswunsch nach § 7 Abs. 1 BUrlG zu entsprechen und der Urlaub gem. § 7 Abs. 2 BUrlG zusammenhängend zu gewähren. Wird über die Lage und Dauer des Urlaubs kein Einverständnis zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber erzielt, hat der Arbeitgeber nach § 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG die Zustimmung des Betriebsrates bzw. der Einigungsstelle einzuholen. Der Betriebsrat bzw. die Einigungsstelle ist dann zur Mitbeurteilung des Vorliegens entgegenstehender „dringender betrieblicher Gründe“ aufgefordert. Über den Einzelfall hinaus hat der Betriebsrat ein Recht auf Festlegung allgemeiner Urlaubsgrundsätze und kann, wenn es zu keiner Einigung mit dem Arbeitgeber kommt, wiederum die Einigungsstelle anrufen, die nach § 87 Abs. 2 i. V. m. § 76 BetrVG die Urlaubsgrundsätze festsetzen kann.

Nach ständiger Rechtsprechung ist das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates nach § 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG nicht auf den Erholungsurlaub i. S. v. § 1 BUrlG beschränkt. Zwar ist die Verwendung des Begriffs des Urlaubs in seiner Bedeutung als bezahlter Erholungsurlaub am gebräuchlichsten, dennoch ist dies nicht die einzige fach- und umgangssprachliche Bedeutung. So war z. B. in § 15 BErzGG in der bis zum 31.12.2000 geltenden Fassung der Anspruch auf „Erziehungsurlaub“ geregelt, einige landesrechtliche Regelungen verwenden den Begriff des „Bildungsurlaubs“ und im Recht des öffentliche Dienstes ist der Begriff des „Sonderurlaubs“ üblich. Dementsprechend weit wird der Rechtsbegriffs des Urlaubs i. S. d. § 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG ausgelegt. Der 1. Senat des BAG versteht darunter diejenigen Fälle der bezahlten oder unbezahlten Freistellung von der Arbeit, bei deren Verwirklichung gegensätzliche individuelle oder betriebliche Interessen auszugleichen sind.[153]

Für die klassische Elternzeit kann dieses Mitbestimmungsrecht nicht nutzbar gemacht werden, da den Beschäftigten ein individuelles Gestaltungsrecht zusteht, das sie auch ohne Zustimmung des Arbeitgebers ausüben können. Dagegen sind die Beschäftigten bei der Übertragung des dritten Elternzeitjahres nach § 15 Abs. 2 S. 1 BErzGG auf einen späteren Zeitpunkt auf die Zustimmung des Arbeitgebers verwiesen. Soll diese verweigert werden, so ist der Betriebsrat nach § 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG zu beteiligen.[154]

Dieses Beteiligungsrecht sollte auch eingreifen, wenn die Zustimmung zur Elternteilzeit nach § 15 Abs. 7 S. 1 Nr. 4 BErzGG verweigert werden soll. Nach der bisherigen deutschen Terminologie wird unter Urlaub nur die vollständige Freistellung von der Arbeit für einen bestimmten Zeitraum verstanden. Die Elternurlaub- RL 96/34/EG kennt dagegen „Elternurlaub auf Vollzeit- oder Teilzeitbasis“. Damit kann davon ausgegangen werden, dass in der RL 96/34 unter Urlaub nicht nur die vollständige Befreiung von der Arbeitspflicht, sondern auch die teilweise Befreiung von der Arbeitspflicht in Form einer Teilzeittätigkeit verstanden wird. Konsequent hat die deutsche Gesetzgebung im 3. BErzGGÄndG, das der Anpassung des deutschen Rechts an die RL 96/34 diente, die Elternteilzeit ausgebaut und in die Systematik des Elternzeitrechts integriert. Dies lässt den Schluss zu, dass auch im Hinblick auf das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates nach § 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG bei einer europarechtskonformen Auslegung nicht zwischen der gänzlichen Befreiung von der Arbeitspflicht und einer nur teilweisen Befreiung unterschieden werden kann.

Es erscheint daher möglich, einen bestehenden Betriebsrat in das Verfahren zur Arbeitszeitverringerung während der Elternzeit einzubeziehen. Kann eine Einigung zwischen Elternteil und Arbeitgeber nicht erzielt werden, steht damit den Parteien eine weitere Schlichtungsmöglichkeit zur Verfügung, bevor Klage vor dem Arbeitsgericht erhoben wird. Der Betriebsrat bzw. die Einigungsstelle wäre somit ebenso wie im Urlaubsrecht zur Mitbeurteilung der Rechtslage bzw. des Vorliegens dringender betrieblicher Gründe für die Ablehnung des Teilzeitbegehrens aufgerufen. Bedürfte die Ablehnung der Arbeitzeitverringerung der Zustimmung des Betriebsrates, wie dies bereits im Personalvertretungsrecht der Fall ist, könnte eine fehlende Einigung zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber zunächst durch den Spruch der Einigungsstelle ersetzt werden, ohne dass dadurch der Weg zu den Arbeitgerichten abgeschnitten würde.

Unabhängig davon, ob die Arbeitsgerichte dieser Auslegung folgen werden, wird hier vorgeschlagen, § 87 BetrVG ausdrücklich zu ergänzen und auf diese Weise ein funktionsfähiges innerbetriebliches Verfahren zur Verfügung zu stellen, das eine effektive Sicherung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und einen fairen betrieblichen Interessenausgleich fördern kann.

---

[153] BAG 10.12.2002- 1 ABR 27/01, EzA § 99 BetrVG 2001, Umgruppierung Nr. 1; ähnlich bereits BAG 28. 5. 2002, NZA 2003, 171, 173 (Bildungsurlaub); dazu auch DKK-Klebe § 87 Rz. 111; GK-Wiese-BetrVG, 7. Aufl. 2003 § 87 Rz. 444.

[154] So ausdrücklich HaKo-BetrVG-Kohte § 87 Rz. 52; Kittner/Zwanziger/Litzig, Arbeitsrecht, Handbuch für die Praxis, 2. Aufl. 2003 § 70 Rz. 24.

C Historischer Überblick über die Entwicklung der Elternzeit

C.1 Einführung einer Mutterschutzfrist

Bereits 1878 wurde in Deutschland erstmalig ein Beschäftigungsverbot für Frauen innerhalb der ersten drei Wochen nach der Geburt eines Kindes eingeführt. Diese Regelung galt jedoch nur für gewerbliche Arbeitnehmerinnen. Ein Lohnausgleich wurde zunächst nicht gewährt. Wenige Jahre später wurde als erste Maßnahme zur finanziellen Kompensation des Verdienstausfalls das so genannte Wochengeld eingeführt. Das Wochengeld belief sich auf 50 % des Lohnes und wurde von den Krankenkassen gezahlt.

Im Jahr 1908 wurde erstmalig eine Freistellungsmöglichkeit für werdende Mütter eingeführt. Das Beschäftigungsverbot erstreckte sich auf acht Wochen, von denen mindestens sechs Wochen nach und die restlichen zwei Wochen vor der Geburt liegen mussten.

1927 wurde das Beschäftigungsverbot für die Zeit vor der Geburt aufgehoben. Damit bestand für diesen Zeitraum zum ersten Mal eine Wahlmöglichkeit für Frauen. Die Mutterschutzfrist wurde auf sechs optionale Wochen vor der Geburt erweitert. Für junge Mütter galt allerdings nach wie vor ein Beschäftigungsverbot von sechs Wochen nach der Geburt, die durch ein ärztliches Attest um weitere zwei Wochen verlängert werden konnten. Außerdem wurde ein Kündigungsschutz eingeführt, der eine Kündigung auf Grund der Schwangerschaft oder der Geburt verhinderte. Allerdings profitierten von diesen Leistungen bei weitem nicht alle werdenden Mütter. Das Wochengeld konnte nur von Schwangeren beansprucht werden, die in den zwei Jahren vor ihrer Entbindung mindestens zehn Monate gesetzlich versichert waren.[155] Die Freistellung vor der Geburt wurde deshalb kaum von werdenden Müttern in Anspruch genommen.[156]

C.2 Mutterschutzgesetz

Durch das Mutterschutzgesetz von 1942 verbesserte sich die wirtschaftliche Absicherung, und eine größere Anzahl an Frauen konnte in den Schutzbereich der Regelungen einbezogen werden. Der Kündigungsschutz galt für den gesamten Zeitraum der Schwangerschaft. Lohnfortzahlungen wurden bei krankenversicherten Frauen von der Krankenkasse, bei nicht krankenversicherten Frauen vom Arbeitgeber übernommen. Da der Bezug von Wochengeld den Bezug von Lohn ausschloss, war eine Fortführung der Erwerbstätigkeit in der Schutzfrist vor der Geburt für werdende Mütter unattraktiv. Die Fristen des Beschäftigungsverbots betrugen sechs Wochen vor und sechs Wochen nach der Geburt, für stillende Mütter acht Wochen, bei Frühgeburten zwölf Wochen. Die Schutzfristen von sechs Wochen vor, acht Wochen nach der Geburt, bei Früh- und Mehrlingsgeburten zwölf Wochen gelten auch heute. 1997 und 2002 wurden Anpassungen an das europäische Recht vorgenommen: Die Schutzfristen verlängern sich nun bei jeder vorzeitigen Entbindung um die vor der Geburt nicht in Anspruch genommene Zeit.

Auch die Regelung der Lohnersatzzahlung gilt bis heute. Während der Schutzfristen vor und nach der Geburt wird von den gesetzlichen Krankenkassen das Mutterschaftsgeld (bis 13 € pro Tag) gezahlt. Übersteigt der Nettolohn diesen Betrag, ist der Arbeitgeber verpflichtet, die Differenz als Zuschuss zum Mutterschaftsgeld zu zahlen. Anspruch auf Mutterschaftsgeld haben nur die freiwillig oder pflichtversicherten Mitglieder einer gesetzlichen Krankenversicherung.

C.3 Mutterschaftsurlaub – Vorläufer des Erziehungsurlaubs

1979 wurde in den westdeutschen Bundesländern erstmalig ein Mutterschaftsurlaub eingeführt. Der Mutterschaftsurlaub ermöglichte eine Freistellung der Mütter von der Arbeit bis zum Ende des sechsten Lebensmonats des Kindes im Anschluss an den Mutterschutz. Während des Mutterschaftsurlaubs wurde das Mutterschaftsgeld gezahlt. Nur leibliche Mütter hatten Anspruch auf Mutterschaftsurlaub und -geld, Väter und Adoptiveltern dagegen blieben davon ausgeschlossen. Der Mutterschaftsurlaub ist Vorläufer der heutigen Elternzeit.

Während in den westdeutschen Ländern nur ein Recht auf Wiederbeschäftigung nach einem halben Jahr Abwesenheit bestand, wurde in der DDR bereits seit 1976 bei vollem Gehalt eine einjährige Arbeitsplatzgarantie gewährleistet.

Nachdem 1985 von den regierenden Parteien (Unionspartei und Freie Demokraten) der „Entwurf eines Gesetzes über die Gewährung von Erziehungsgeld und Erziehungsurlaub“ vorgelegt und von der SPD-Fraktion ein „Entwurf eines Gesetzes zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Elternurlaubsgesetz)“ in den Bundestag eingebracht wurde, trat am 1.1.1986 in den westdeutschen Ländern und am 1.1.1991 in den ostdeutschen Ländern das Bundeserziehungsgeldgesetz (BErzGG) in Kraft. Die Instrumente Erziehungsurlaub und Erziehungsgeld wurden eingeführt.

C.4 Erziehungsurlaub bzw. Elternzeit nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz

Die Regelungen des BErzGG zum Erziehungsurlaub lösten 1986 die Regelungen zum Mutterschaftsurlaub ab. Bedeutende Neuerungen waren die Einführung des zehnmonatigen Erziehungsurlaubs und die wahlweise Inanspruchnahme durch Vater oder Mutter. Gleichzeitig wurde die Teilung des Erziehungsurlaubs ermöglicht, Mutter und Vater konnten sich abwechseln. Väter nicht ehelicher Kinder waren von diesen Regelungen ausgenommen. Mit der Gesetzesänderung vom 1.1.1992 erhielten jedoch auch Väter nicht ehelich geborener Kinder die Möglichkeit, Leistungen nach dem BErzGG in Anspruch zu nehmen.

[155] Vergleiche Peinelt-Jordan : Männer zwischen Familie und Beruf – ein Anwendungsfall für die Individualisierung der Personalpolitik. (München,1996), S. 22 f.

[156] Vergleiche Sozialministerium Baden-Württemberg; a. a. O., S. 21–22.

Während des Erziehungsurlaubs galt ein Kündigungsschutz, der mit der Anmeldung des Erziehungsurlaubs begann und mit dessen Ablauf endete. Nur im Ausnahmefall war eine Kündigung mit Zustimmung der zuständigen Landesbehörde möglich. Während des Erziehungsurlaubs konnte in Teilzeit mit einer maximalen wöchentlichen Arbeitszeit von 19 Stunden einer Erwerbstätigkeit nachgegangen werden.

Das frühere Mutterschaftsgeld kam während der Freistellung nur den Müttern zugute, die vorher einer Erwerbstätigkeit nachgingen. Durch das Bundeserziehungsgeldgesetz wurde diese Leistung teilweise durch das Erziehungsgeld ersetzt. Anders als das Mutterschaftsgeld, das nur den Arbeitnehmerinnen zusteht, wird das Erziehungsgeld an alle Eltern – wahlweise Mutter oder Vater – gezahlt. Das Erziehungsgeld ist im Gegensatz zum Mutterschaftsgeld keine Lohnersatzleistung, sondern gilt als finanzielle Honorierung der Erziehungsleistung und wird unabhängig von einer vorherigen Erwerbstätigkeit für alle Mütter bzw. Väter gezahlt, die sich der persönlichen Betreuung eines Kindes widmen.

Parallel zur Dauer des Erziehungsurlaubs erstreckt sich der Bezug von Erziehungsgeld zunächst über den Zeitraum von zehn Monaten. Erst ab 1992 fielen die Dauer des Erziehungsurlaubs und die Bezugsdauer des Erziehungsgeldes auseinander (vgl. Tabelle 27). Bis dahin war der Anspruch auf Erziehungsurlaub vom Bezug des Erziehungsgeldes abhängig. Der Bezug von Erziehungsgeld war zunächst während der ersten sechs Monate einkommensunabhängig, erst ab dem siebten Lebensmonat war das Erziehungsgeld an bestimmte Einkommensgrenzen gekoppelt (zur Höhe und Berechnung des Erziehungsgeldes vgl. Kapitel D).

Während des Mutterschutzes besteht nach wie vor ein Anspruch auf die Leistungen des Mutterschutzgesetzes. Das Mutterschaftsgeld der gesetzlichen Krankenkasse wird mit dem Erziehungsgeld verrechnet, so dass während der Mutterschutzfrist nach der Entbindung das Erziehungsgeld zumeist entfällt.

Das Bundeserziehungsgeldgesetz wurde mehrfach modifiziert. Die Änderungen bezogen sich unter anderem auf die Dauer des Erziehungsurlaubs und die Dauer des Bezugs von Erziehungsgeld (vgl. Tabelle 25)

D Regelungen zum Bundeserziehungsgeld

D.1 – seit dem 1. 1. 2001

Seit dem In-Kraft-Treten der Neuregelungen am 1.1.2001[157] können die Eltern zwischen zwei Regelungen wählen: der Regelbetrag gewährt unter Einhaltung der Einkommensgrenzen ein Erziehungsgeld von maximal 307 € über 24 Monate; die Budgetregelung sieht die Zahlung von maximal 460 € pro Monat bis zum Ende des ersten Lebensjahres vor. Für das zweite Lebensjahr besteht bei der Budgetregelung kein Erziehungsgeldanspruch. Bei der Antragstellung für das Erziehungsgeld müssen sich die Eltern verbindlich für eine Erziehungsgeldart entscheiden. Das Erziehungsgeld muss für jedes Lebensjahr des Kindes gesondert beantragt werden.

D.2 – seit dem 1. 1. 2004

Mit der Novellierung zum 1.1.2004 wurde die Höhe des Erziehungsgeldes auf 300 € beim Regelbetrag und auf 450 € beim Budget abgerundet. Außerdem wurden im Rahmen dieser Neuerung die Einkommensgrenzen für die ersten sechs Lebensmonate abgesenkt.

Seit dem 1.1.2004 gelten folgende Einkommensgrenzen (in Klammern Regelungen vor dem 1.1.2004):

- Die Einkommensgrenze für die ersten sechs Lebensmonate des Kindes beträgt für Verheiratete und Eltern in eheähnlichen Gemeinschaften jährlich 30 000 € (51 130 €) pauschaliertes Nettoeinkommen. Bei Alleinerziehenden liegt die Einkommensgrenze bei 23 000 € (38 350 €) pauschaliertem Nettoeinkommen. Bei Überschreitung dieser Einkommensgrenzen entfällt das Erziehungsgeld.
- Ab dem siebten Lebensmonat des Kindes gilt bei Ehepaaren und Eltern in eheähnlicher Gemeinschaft eine Einkommensgrenze von 16 500 € (16 470 €); bei Alleinerziehenden liegt diese bei 13 500 € (13 498 €). Da

[157] Und nach weiteren Änderungen ab dem 01.01.2004.

Tabelle 25: Entwicklung der Regelungen des BErzGG

Geburt des Kindes nach dem	Erziehungsurlaub in Monaten	Erziehungsgeld	BerzGG i.d.F. vom
01.01.1986	10	10	06.12.1985
01.01.1988	12	12	06.12.1985
01.01.1989	15	15	30.06.1989
01.01.1990	18	18	30.06.1989
01.01.1992	36	24	12.12.1991
01.01.2001	36	24	12.12.2001
01.01.2004	36	24	29.12.2003

Quelle: zusammengestellt nach Informationen des Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend empirica

die Einkommensgrenzen ab dem siebten Lebensmonat des Kindes Minderungsgrenzen darstellen, entfällt das Erziehungsgeld bei deren Überschreitung nicht vollständig. Beim Bezug des Regelbetrags (maximal 300 € (307 €) bei einem höchstens 24-monatigen Bezug) verringert sich das Erziehungsgeld in diesem Falle um 5,2 % (4,2 %) des übersteigenden Einkommens, beim Budget (maximal 450 € (460 €) bei 12-monatigem Bezug) dagegen beträgt die Minderung 7,2 % (6,2 %).

– Vor dem 1.1.2004 bestand ein Anspruch auf Leistungen nach der Budgetregelung, wenn unter der Berücksichtigung der Einkommensgrenzen ein Anspruch auf Erziehungsgeld über die ersten sechs Monate hinaus bestand. Im neuen Recht sind die Einkommensgrenzen für den Anspruch auf Budget erstmals ausdrücklich benannt. Sie betragen für Verheiratete und Eltern in eheähnlichen Gemeinschaften jährlich 22 086 € pauschaliertes Nettoeinkommen und 19 086 € bei Alleinerziehenden.

Entgeltersatzleistungen (z. B. Arbeitslosengeld, Arbeitslosenhilfe, Krankengeld) werden für die Berechnung des Erziehungsgeldes als Einkommen angerechnet.

D.3 Besonderheiten der Länder: Landeserziehungsgeld (Stand Mai 2004)

In den Bundesländern Baden-Württemberg, Bayern, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen und Thüringen wird im Anschluss an die Leistungen nach dem BErzGG ein Landeserziehungsgeld gezahlt.

In Baden-Württemberg wird im Anschluss an den Bezugszeitraum des Bundeserziehungsgeldes für weitere zwölf Monate ein Landeserziehungsgeld von 205 € pro Monat gezahlt. Ab dem dritten Kind erhöht sich der Betrag für Geburten ab 1.1.2001 auf 307 €. Das Landeserziehungsgeld wird einkommensabhängig bemessen. Bei Überschreiten der Einkommensgrenze verringert sich das Landeserziehungsgeld stufenweise. Wählen Eltern das Budget-Angebot des Bundeserziehungsgeldes, entfällt das Landeserziehungsgeld komplett.

Das Landeserziehungsgeld in Bayern wird ebenfalls für zwölf Monate und grundlegend im dritten Lebensjahr des Kindes gezahlt. Es beläuft sich monatlich auf 256 €, für dritte und mehr Kinder erhöht es sich auf 307 €. Das Landeserziehungsgeld ist einkommensabhängig und wird bei Überschreitung der Einkommensgrenzen gemindert. Für Geburten ab dem 1. Juli 2002 wird für das erste Kind für bis zu sechs Monate und ab dem zweiten Kind für bis zu 12 Monate gezahlt. Es beträgt für das erste Kind max. 200 Euro für das zweite Kind 250 € und ab dem dritten Kind erhöht es sich auf 350 €.

Auch das Land Mecklenburg-Vorpommern gewährt für Mütter und Väter mit Hauptwohnsitz oder gewöhnlichem Aufenthaltsort in diesem Bundesland und bei der Ausübung einer Beschäftigung zur Berufsausbildung im Anschluss an das Bundeserziehungsgeld ein Landeserziehungsgeld. Das Landeserziehungsgeld beläuft sich höchstens auf 307 € monatlich Es wird bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes gezahlt, längstens jedoch bis zum Ablauf des Lebensmonats, in dem eine der Voraussetzungen zum Anspruch entfällt. Für Geburten ab dem 1. Mai 2002 entfällt das Landeserziehungsgeld.

Der Freistaat Sachsen gewährt anspruchsberechtigten Eltern im Anschluss an das Bundeserziehungsgeld für weitere neun Monate ein Landeserziehungsgeld. Das Landeserziehungsgeld beträgt 205 €. Ist der Leistungsberechtigte Schüler, Auszubildender oder Student beläuft sich die monatliche Leistung auf 307 €. Ebenfalls 307 € werden für dritte und weitere Kinder von Leistungsberechtigten gezahlt. Im Regelfall wird kein Landeserziehungsgeld gezahlt, wenn für das Kind ein mit staatlichen Mitteln geförderter Platz in einer Kindertagestätte oder eine staatliche Förderung der Tagespflege in Anspruch genommen wird.

In Thüringen wird im Anschluss an das Bundeserziehungsgeld für weitere sechs Monate ein Landeserziehungsgeld gezahlt. Durch diese Zahlung verlängert sich der Bezug des Erziehungsgeldes bis zu dem Zeitpunkt, an dem das Kind in Thüringen mit zweieinhalb Jahren einen Rechtsanspruch auf einen Kindergartenplatz erwirbt. Monatlich beläuft sich das Landeserziehungsgeld in Thüringen auf 307 €. Wie auch in Baden-Württemberg entfällt der Anspruch auf Landeserziehungsgeld, wenn sich die Eltern für die Budget-Regelung des Bundeserziehungsgeldes entschieden haben. Für Geburten ab dem 1. Mai 2003 beträgt das Erziehungsgeld bis zu 300 € monatlich.

E Familie in der Statistik

E.1 Einstellungen zu Beruf und Familie

Die aktuelle Shell-Jugendstudie (2002)[158] hat ergeben, dass für junge Frauen der Karrierewunsch und die Übernahme von beruflicher Verantwortung ebenso wichtig sind wie für junge Männer. Gleichzeitig sind 75 % der weiblichen und 65 % der männlichen Befragten der Meinung, dass eine Familie zum „Glücklichsein“ dazugehört. Über zwei Drittel der Jugendlichen möchten später eigene Kinder haben. In den ostdeutschen Ländern haben 76 % diesen Wunsch, in den westdeutschen Ländern 64 %. Karriere und Familie sind demnach bei der Mehrheit der Jugendlichen hinsichtlich der eigenen Lebensansprüche gleichberechtigte Zielvorstellungen der Lebensführung und schließen sich nicht aus.

Für die Mehrheit der bisher kinderlosen Männer und Frauen unter 50 Jahren bestand im Jahr 2000[159] der Wunsch Kinder zu bekommen. In den westdeutschen Ländern wünschten sich 73 % und in den ostdeutschen Ländern 79 % Kinder. Die durchschnittlich gewünschte Kinderzahl betrug in Westdeutschland 2,1 und in Ostdeutschland 1,8. Dieser Kinderwunsch überrascht hinsichtlich der tatsächlichen Geburtenrate von 1,3 Kindern

[158] Repräsentative Stichprobenbefragung von ca. 2.500 Jugendlichen im Alter von 12 bis 25 Jahren in Deutschland.

[159] Statistisches Bundesamt 2003: Datenreport 2002, Zahlen und Fakten über die Bundesrepublik Deutschland, S. 532 f.

pro Frau[160]. Ein Grund für die Diskrepanz zwischen Wunsch und Wirklichkeit ist der Aufschub der Realisierung des Kinderwunsches. Der Aufschub des Kinderwunsches, z. B. auf Grund beruflicher Entwicklungen, führt häufig dazu, dass der Kinderwunsch aufgegeben wird bzw. nicht mehr realisiert werden kann. Im Jahr 2000 wollte etwa ein Drittel der westdeutschen und ein Viertel der ostdeutschen Frauen und Männer, die bisher keine Kinder haben, ein Kind bekommen. Die Mehrzahl allerdings, nämlich 42 % im Westen und über die Hälfte (54 %) im Osten, wollen sich den Kinderwunsch erst in drei bis fünf Jahren erfüllen, jeder Fünfte erst in mehr als fünf Jahren.

Hinsichtlich der Einstellungen zur Rollenverteilung zwischen Mann und Frau bezogen auf ihre Arbeitsteilung haben Männer und Frauen aus den westdeutschen Ländern eher traditionelle Vorstellungen als Männer und Frauen aus den ostdeutschen Ländern, wobei sich die Einstellungen geschlechtsspezifisch jeweils nur geringfügig unterscheiden. Im Jahr 2000 stimmten 29 % der unter 30-Jährigen in den westdeutschen Ländern einer traditionellen Arbeitsteilung (Mann erwerbstätig/Frau nicht erwerbstätig) zu, während dies bei 78 % der über 65-Jährigen der Fall war. Bei Frauen zeigt sich der Einfluss ihres Erwerbsstatus. Über 62 % der westdeutschen nicht erwerbstätigen Frauen, aber nur 30 % der erwerbstätigen Frauen stimmten einer traditionellen Arbeitsteilung zu. Je jünger die befragten Personen waren, desto häufiger äußerten sie egalitäre Vorstellungen bezüglich der Arbeitsteilung zwischen Mann und Frau.

Die Konsequenzen einer Erwerbstätigkeit der Mutter für die Kinder wurden in den westdeutschen Ländern erheblich negativer bewertet als in den ostdeutschen Ländern. Während 71 % der Befragten aus den westdeutschen Ländern der Ansicht waren, dass ein Kleinkind darunter leidet, wenn seine Mutter einer Berufstätigkeit nachgeht, waren es in den ostdeutschen Ländern nur 41 %. Die Differenz ist auf die unterschiedlichen Familienpolitiken vor der Wiedervereinigung zurückzuführen. Während eine Vollzeiterwerbstätigkeit der Mutter in Verbindung mit einer externen Kinderbetreuung in der DDR der Regelfall war, kämpfen berufstätige Mütter in den westdeutschen Ländern mit dem Vorwurf, eine „Rabenmutter“ zu sein, wenn sie ihr Kind nicht ausschließlich in der Familie betreuen.

E.2 Qualifikation und Erwerbsbeteilung von Frauen und Männern

Der Einstellungs- und Wertewandel ging einher bzw. wurde bedingt durch eine Verbesserung des formalen Bildungsstandes von Männer und Frauen. Vor allem das Qualifikationsniveau von Frauen hat sich in den letzten Jahren erhöht und dem Qualifikationsniveau von Männern angeglichen. Junge Frauen verfügen heute über einen höheren Schulabschluss als gleichaltrige Männer. Im Schuljahr 2001/2002 waren von allen Gymnasialabsolventen 56,7 % Frauen und von den Realschulabsolventen 51,6 %. Der Anteil von Frauen unter den Hauptschulabsolventen betrug hingegen nur 42,6 %[162] und von den Schülerinnen und Schülern ohne Schulabschluss im gleichen Schuljahr waren nur 36,2 % weiblich. Der Anteil der Frauen mit Fachhochschul- und Hochschulreife an der Bevölkerung im Alter von 15 Jahren und älter erhöhte sich von 13 % im Jahr 1995 auf 16,6 % in 2002. Der Anteil der Männer mit diesem Bildungsabschluss ist in diesem Zeitraum nur geringfügig von 19,1 % auf 21,6 % angestiegen. Erstmals haben sich im Wintersemester 2002/2003 mehr Frauen (50,6 %) als Männer an den deutschen Hochschulen eingeschrieben. Auch der Anteil weiblicher Hochschulabsolventen hat sich im Prüfungsjahr 2001 gegenüber dem Prüfungsjahr 1995 um 5,3 Prozentpunkte auf 46 %[163] erhöht.

Parallel zum Anstieg des Bildungsniveaus der Erwerbsbevölkerung ist die Erwerbsbeteiligung von Frauen in den letzten Jahren gestiegen. Allerdings bleibt die Erwerbsbeteiligung von Frauen in Deutschland hinter den Frauenerwerbsquoten in anderen europäischen Ländern zurück. Die Erwerbsbiographien von Männern und Frauen unterscheiden sich immer noch erheblich: Während die Erwerbsbiographie von Frauen eng mit der familiären Lebenssituation gekoppelt ist und sich den familiären Bedürfnissen durch Arbeitsunterbrechungen oder Arbeitszeitreduzierungen anpasst, ist die Erwerbsbiographie von Männern durch eine durchgehende Vollzeitbeschäftigung charakterisiert. Im April 2002 gab es in Deutschland 11,7 Mio. Mütter und 10,2 Mio. Väter im erwerbsfähigen Alter (21 bis unter 64 Jahre) mit im Haushalt lebenden Kindern. Die Erwerbstätigenquote, die den prozentualen Anteil der Erwerbstätigen an allen Personen der entsprechenden Altersgruppe ausdrückt, betrug für Mütter 64,6 % und für Väter 86,6 %.[164]

Während der Phase der Familiengründung sind vergleichsweise viele Mütter vorübergehend beurlaubt, so dass die Erwerbstätigenquote der tatsächlich aktiv erwerbstätigen Mütter mit Kindern im Haushalt (ohne vorübergehend beurlaubte z. B. aufgrund von Elternzeit) zum Zeitpunkt der Mikrozensus-Befragung (2002) bei 61,1 % liegt und die der Väter bei 86,2 %.[165] Sie beträgt für Väter in den westdeutschen Ländern 87,4 % und in den ostdeutschen Ländern 80,3 % (vgl. Abbildung 13). Gegenüber den Erwerbsquoten der Vätern unterscheiden sich die Erwerbsquoten der Mütter in den westdeutschen Ländern und in den ostdeutschen Ländern deutlicher. Obwohl seit 1991 eine Annäherung der Frauenerwerbsquoten auf einem

[160] Durchschnittliche Kinderzahl je Frau (15 bis 49 Jahre) im Jahr 2001. Statistisches Bundesamt, 2003. URL:http://www.destatis.de/basis/d/bevoe/bevoetab2.htm

[161] Statistisches Bundesamt 2003: Datenreport 2002, Zahlen und Fakten über die Bundesrepublik Deutschland.

[162] Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) 2003: Bilanz 2003. Zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft, S.7.

[163] Statistisches Bundesamt, Statistisches Jahrbuch für die Bundesrepublik Deutschland 1997 und 2003.

[164] Statistisches Bundesamt (Hrsg.) 2003: Leben und Arbeiten in Deutschland, Tabellenanhang zur Pressebroschüre; Mikrozensus 2002.

[165] Da der Einfluss der Elternschaft auf das Erwerbsverhalten im Mittelpunkt der Betrachtungen steht, beziehen sich die folgenden Ergebnisse auf die aktiv Erwerbstätigen.

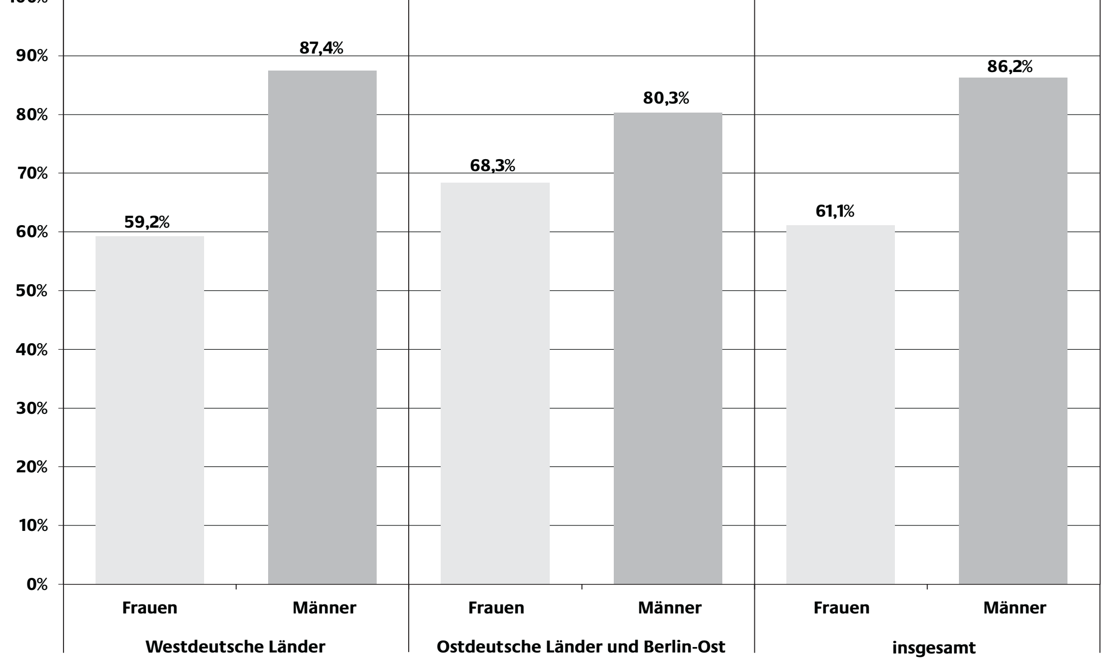
relativ niedrigen Niveau stattgefunden hat, liegt die Erwerbstätigenquote ostdeutscher Mütter mit 68,3 % um etwa 9 Prozentpunkte höher als die der westdeutschen Mütter (59,2 %). Während die Quote der Frauen in den ostdeutschen Ländern gegenüber 1996 (69 %) nahezu konstant blieb, hat sich die Erwerbstätigenquote der Frauen in den westdeutschen Ländern im gleichen Zeitraum um etwa 8 Prozentpunkte deutlich erhöht.

Der Einfluss der Familiengründung auf die Erwerbsbeteiligung in Deutschland lässt sich am Vergleich des Erwerbsverhaltens der Frauen und Männer mit und ohne Kinder ablesen (vgl. Abbildung 14). Während die altersabhängigen Erwerbstätigenquoten von Vätern durchgängig über den Quoten der Männer ohne Kinder im Haushalt liegen, ist die Erwerbsbeteiligung von Müttern wesentlich niedriger als die der Frauen ohne Kinder. Besonders ausgeprägt ist der Unterschied bei den 21- bis 30-jährigen Frauen, also den Frauen, die sich in der frühen Familiengründungsphase befinden und entsprechend junge Kinder haben. Die Erwerbstätigenquote von Frauen mit Kindern im Haushalt liegt um bis zu 40 Prozentpunkte niedriger als die der Frauen ohne Kinder im Haushalt. Frauen ohne Kinder im Haushalt erreichen mit 33 Jahren ihre höchste Erwerbsbeteiligung (88,3 %), Frauen mit Kindern erst mit 45 Jahren (74,2 %). Nach der aktiven Familiengründungsphase (ab etwa 45 Jahren) nähern sich die Erwerbsquoten von Frauen mit Kindern und ohne Kinder an. Bei Männern wirkt sich das Vorhandensein von Kindern nur geringfügig auf ihre Erwerbsbeteiligung aus. Männer ohne Kinder waren mit 31 Jahren (87 %), Männer mit Kindern mit 36 Jahren (92,6 %) am häufigsten erwerbstätig.

Die Arbeitslosenquote der Frauen lag in 2002 bei 10,3 % und damit um 1 %-Punkt niedriger als die der Männer. Die Arbeitslosenquote der Frauen ist von 1991 bis 1997 auf 13,3 % gestiegen und sinkt seitdem. Die Arbeitslosenquote der Männer ist ebenfalls bis 1997 gestiegen, verbleibt aber mit kleinen Schwankungen auf diesem höheren Niveau (2002: 11,3 %) (vgl. Abbildung 15). Im gleichen Zeitraum hat sich das Arbeitskräfteangebot der Frauen bzw. die Zahl der erwerbstätigen Frauen von 15 570 000 auf 16 200 000 erhöht. Die Zahl der erwerbstätigen Männer ist um gut 1,5 Mio. von 21 875 000 auf 20 336 000 gesunken. Trotz Erhöhung des Arbeitskräfteangebots der Frauen, hat sich die Arbeitslosenquote verringert.

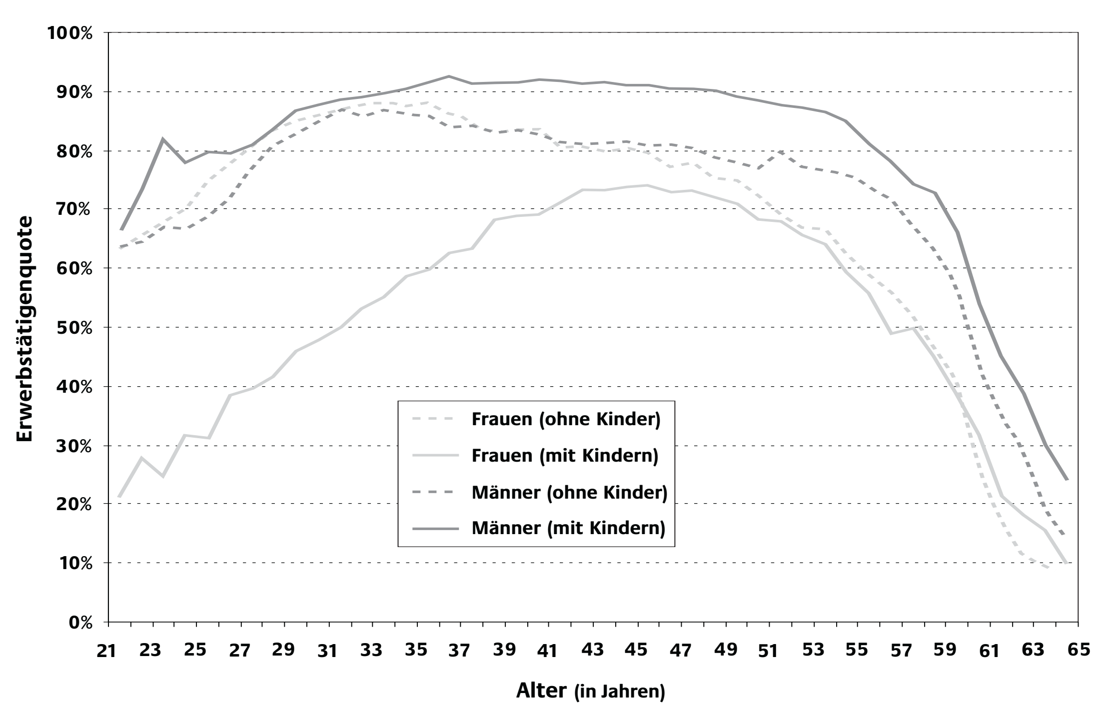
Diese im Vergleich zu den Männern bessere Arbeitsmarktsituation ist unter anderem auf eine andere Branchenzugehörigkeit von Frauen zurückzuführen. Frauen arbeiten eher in der Dienstleistungsbranche, einer stabilen bzw. wachsenden Branche, während Männer stärker im verarbeitenden Gewerbe und damit einem eher schrumpfenden Wirtschaftszweig beschäftigt sind.

Abbildung 13: Erwerbstätigenquote von Frauen und Männern im Alter von 21 bis 64 Jahren mit Kindern im Haushalt 2002



Anmerkung:
Prozentualer Anteil der tatsächlich Erwerbstätigen ohne vorübergehend Beurlaubte (z.B. wegen Elternzeit) an der betreffenden Bevölkerungsgruppe
Quelle: Bundesamt für Statistik (Hrsg.) 2003: Leben und Arbeiten in Deutschland, Tabellenanhang zur Pressebroschüre; Mikrozensus 2002 empirica

Abbildung 14: Altersspezifische Erwerbstätigenquote von Frauen und Männern mit Kindern und ohne Kinder 2002



Anmerkungen:
Kinder: in einer Eltern-Kind-Gemeinschaft lebende ledige Kinder; tatsächlich Erwerbstätige ohne vorübergehend Beurlaubte (z.B. wegen Elternzeit)
Quelle: Statistisches Bundesamt (Hrsg.) 2003: Leben und Arbeiten in Deutschland; Tabellenanhang zur Pressebroschüre. Mirkozensus 2002 empirica

Abbildung 15: Arbeitslosenquoten* nach Geschlecht, 1991 bis 2002

Jahr	Deutschland		Alte Bundesländer		Neue Bundesländer	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
1991	8,5	6,4	7,0	5,8	12,3	8,5
1992	10,2	7,1	7,2	6,2	19,6	10,5
1993	11,3	8,6	8,4	8,0	21,0	11,0
1994	12,0	9,5	9,2	9,2	21,5	10,9
1995	11,4	9,6	9,2	9,3	19,3	10,7
1996	12,1	11,0	9,9	10,4	19,9	13,7
1997	13,3	12,2	10,7	11,2	22,5	16,6
1998	12,8	11,9	10,3	10,6	21,8	17,4
1999	12,2	11,3	9,8	9,9	20,9	17,1
2000	10,9	10,5	8,5	8,8	19,9	17,7
2001	10,2	10,4	7,9	8,6	19,4	18,4
2002	10,3	11,3	8,0	9,4	19,4	19,5

* in % aller abhängig Beschäftigten zivilen Erwerbspersonen
Quelle: Bundesanstalt für Arbeit empirica

E.3 Arbeitszeiten von Männern und Frauen

Erwerbsbeteiligung und Arbeitszeit der Mütter nach der Anzahl und dem Alter der Kinder

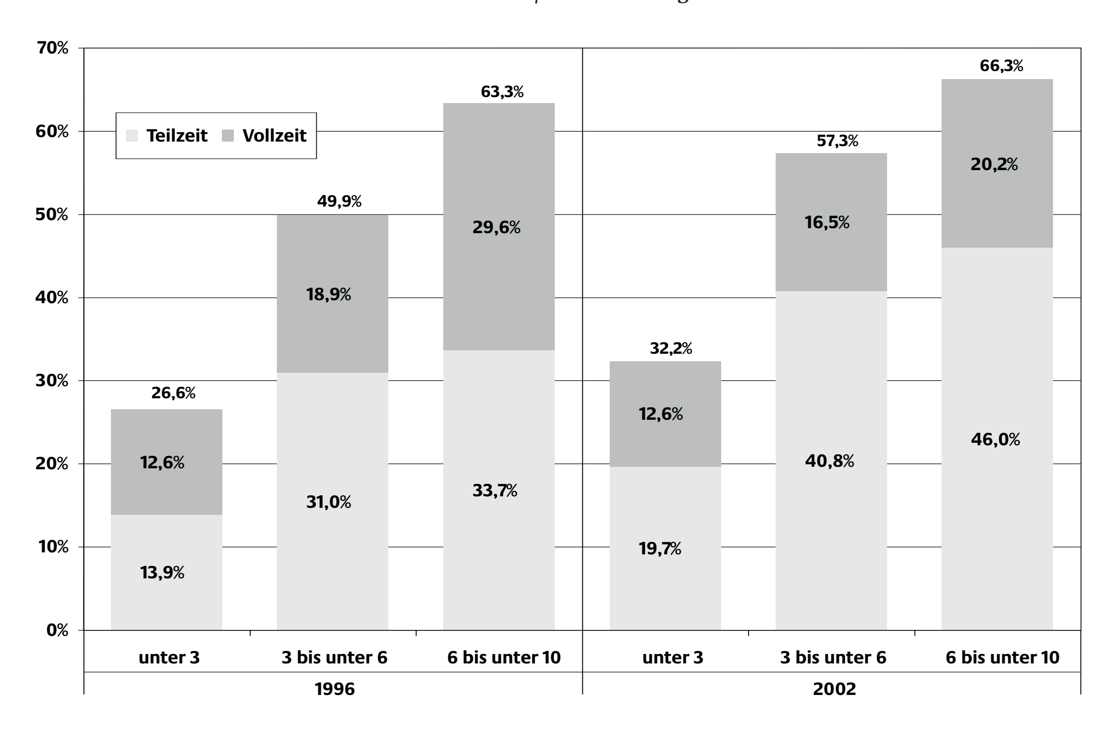
Nicht nur die Beteiligung von Frauen am Erwerbsleben, sondern auch der zeitliche Umfang ihrer Erwerbstätigkeit hängt davon ab, ob und wie viele Kinder im Haushalt leben und wie alt diese sind. Mit der Geburt eines Kindes unterbricht ein bedeutender Teil der Mütter in Deutschland die Erwerbstätigkeit und kehrt erst mit zunehmendem Alter des Kindes aktiv ins Erwerbsleben zurück. Je älter die Kinder sind, desto häufiger sind Mütter erwerbstätig und desto höher ist der Anteil der Vollzeiterwerbstätigen unter ihnen.

Jede dritte Frau (32,3 %) mit dem jüngsten Kind im Krippenalter (unter drei Jahre) ist in 2002 aktiv erwerbstätig (1996: 26,5 %). Eine deutliche Zunahme der aktiven Erwerbstätigkeit gab es in diesem Vergleichszeitraum vor allem bei Müttern mit dem jüngsten Kind im Kindergartenalter (drei bis unter sechs Jahre). Seit 1996 hat sich die Erwerbstätigenquote dieser Gruppe um 7,4 Prozentpunkte auf 57,3 % erhöht. Ist 2002 das jüngste Kind im Grundschulalter (sechs bis unter zehn Jahre), waren 66,2 % (1996: 63,3 %) aktiv erwerbstätig. Dieser Anstieg der Müttererwerbsquote hat sich in erster Linie in Form von Teilzeitbeschäftigung durchgesetzt (vgl. Abbildung 16).

Mütter, deren Kinder das Kindergartenalter erreichten, entscheiden sich besonders häufig für eine Erwerbstätigkeit in Teilzeit. Während 1996 noch jede dritte Mutter (31 %) mit Kindern in diesem Alter in Teilzeit tätig war, liegt die Quote 2002 schon bei 40,8 %. Bei Müttern mit Kindern im Grundschulalter stieg die Teilzeiterwerbsquote auf 46 % (1996: 33,7 %). Ist das jüngste Kind im Haushalt im Krippenalter, ist jede fünfte Mutter (19,7 %) in Teilzeit erwerbstätig (1996: 13,9 %).

Wie Abbildung 17 zeigt, ist in 2002 die Erwerbstätigenquote von Müttern in den ostdeutschen Ländern jeweils deutlich höher als in den westdeutschen Ländern. Obwohl insgesamt die Müttererwerbstätigkeit in den ostdeutschen Ländern nach der Wiedervereinigung stark zurückgegangen ist, beträgt die Differenz zwischen den ostdeutschen Ländern und den westdeutschen Ländern bei Müttern mit Kindern im Krippenalter noch 14,5 Prozentpunkte, bei Müttern mit Kindern im Kindergartenalter 10,5 Prozentpunkte und bei Müttern mit Kindern im Grundschulalter 5,3. Frauen in den ostdeutschen Ländern mit Kindern im Haushalt gehen nicht nur in einem größeren Umfang einer Erwerbstätigkeit nach, sie arbeiten auch wesentlich häufiger in Vollzeit als Mütter aus den westdeutschen Ländern. Ist das jüngste Kind unter drei Jahren, arbeitet knapp jede dritte Frau in den ostdeutschen Ländern (29 %) in Vollzeit, aber nur jede zehnte Frau (9,9 %) in den westdeutschen Ländern. Während 41,9 % der ostdeutschen Mütter mit Kindern im Kindergartenalter in

Abbildung 16: Erwerbstätigenquote der Frauen nach Alter des jüngsten Kindes im Haushalt und Vollzeit-/Teilzeittätigkeit



Anmerkung:
Erwerbstätige im Alter von 15 bis unter 65 Jahren ohne vorübergehend Beurlaubte (z.B. wegen Elternzeit)
Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus 2002 empirica

Vollzeit beschäftigt sind, beträgt die Vollzeiterwerbsquote in Westdeutschland nur 12,4 %. Im Gegensatz dazu ist die Teilzeiterwerbsquote in Westdeutschland durchgehend höher als in Ostdeutschland. So arbeitet jede fünfte westdeutsche Frau (20,4 %) mit dem jüngsten Kind im Alter von unter drei Jahren in Teilzeit, dagegen 15,7 % der ostdeutschen Frauen. Der Anteil ostdeutscher Frauen mit dem jüngsten Kind im Alter von drei bis unter sechs Jahren im Haushalt, die Teilzeit arbeiten, beträgt 24,4 % und liegt damit deutlich unter dem westdeutschen Vergleichswert mit 43,5 %. Die Situation bei Frauen mit Kindern im Alter von sechs bis unter zehn Jahren ist ähnlich: Fast die Hälfte der Mütter in den westdeutschen Ländern arbeitet in Teilzeit, während in den ostdeutschen Ländern jede vierte Mutter einer Teilzeitbeschäftigung nachgeht.

Je mehr Kinder zu betreuen sind, desto seltener sind Mütter aktiv erwerbstätig. 61 % der Mütter mit einem bzw. zwei Kindern sind in den westdeutschen Ländern erwerbstätig, in den ostdeutschen Ländern 72 %. Mit drei und mehr Kindern gehen nur noch 47 % der Mütter in den westdeutschen Ländern ihrem Beruf nach, in Ostdeutschland 54 %. Der Rückgang der Erwerbstätigkeit betrifft insbesondere Mütter, die in Vollzeit tätig waren. Die Vollzeittätigkeit nimmt bei westdeutschen Müttern bereits ab dem zweiten Kind stark ab, während sie bei ostdeutschen Müttern erst ab dem dritten Kind deutlich zurückgeht. In den ostdeutschen Ländern ist die Vollzeiterwerbsquote der Mütter mit mehr als drei Kindern dennoch mehr als doppelt so hoch (32,7 %) wie in den westdeutschen Ländern (13 %).[166]

Erwerbsbeteiligung und Arbeitszeit der Väter nach Anzahl und Alter der Kinder

Weder die Zahl der Kinder im Haushalt noch das Alter des jüngsten Kindes hat auf die Beteiligung der Väter am Erwerbsleben einen entscheidenden Einfluss. Die Erwerbstätigenquote von Vätern liegt relativ unabhängig von der Zahl der Kinder im Haushalt in den westdeutschen Ländern auf hohem Niveau zwischen 84,1 % und 91,1 %. In den ostdeutschen Ländern sind 84,1 % der Väter mit zwei Kindern und 73,8 % der Väter mit drei und mehr Kindern aktiv erwerbstätig. Dabei übt nur ein kleiner Teil der Väter eine Teilzeittätigkeit aus. Die Teilzeitquote der Männer liegt je nach der Zahl der im Haushalt lebenden Kinder zwischen 1,7 % und 3,1 %. Unabhängig vom Alter des Kindes bleibt die Erwerbstätigenquote von Vätern im April 2002 zwischen 87 % und 91 %.[167]

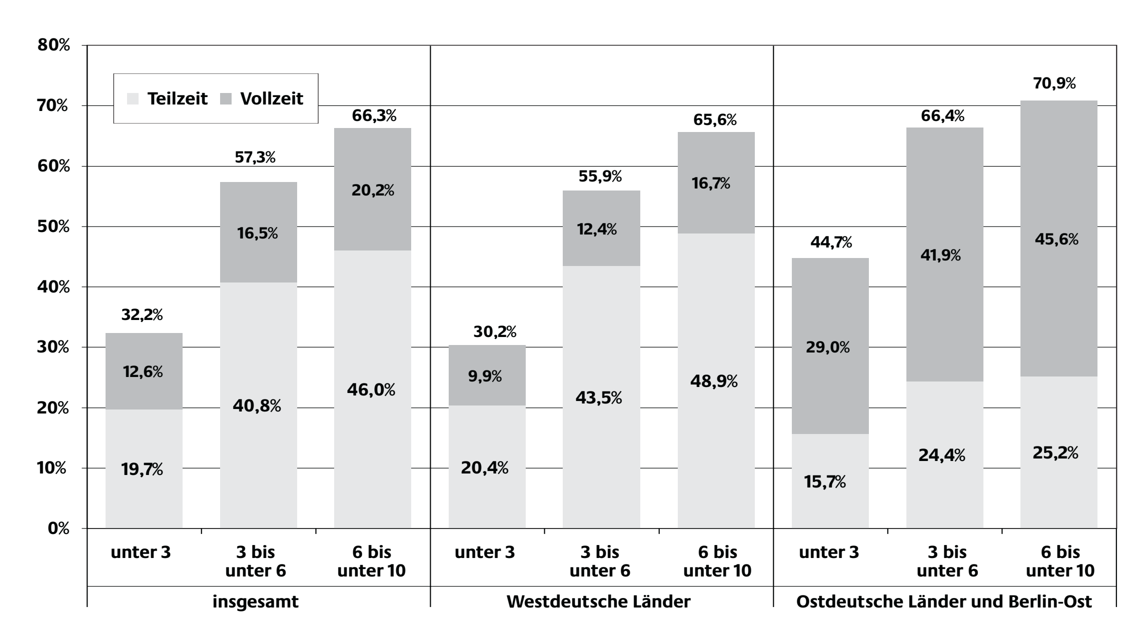
Erwerbsmuster zwischen Wunsch und Wirklichkeit

Die aktuelle Studie der Bertelsmann-Stiftung zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf im europäischen Vergleich zeigt (unter Verwendung von OECD – Statistiken aus

[166] Statistisches Bundesamt 2003: Leben und Arbeiten in Deutschland. Ergebnisse des Mikrozensus 2002, S.44.

[167] A. a. O., S. 47.

Abbildung 17: Erwerbstätigenquote der Frauen nach Alter des jüngsten Kindes im Haushalt und Vollzeit-/Teilzeittätigkeit 2002



Anmerkung:
Erwerbstätige im Alter von 15 bis unter 65 Jahren ohne vorübergehend Beurlaubte (z.B. wegen Elternzeit)
Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus 2002 empirica

2001, die auf Daten von 1998 beruhen), dass insbesondere in Deutschland die tatsächlichen Erwerbsmuster von Paaren mit Kindern unter sechs Jahren nicht mit den gewünschten Erwerbsmustern übereinstimmen (vgl. Abbildung 18). In über 50 % der Haushalte ist der Mann voll erwerbstätig, während die Frau nicht erwerbstätig ist. Demgegenüber wünschen sich nur 5,7 % aller Paare diese Erwerbskonstellation. Der Wunsch, dass beide Partner einer Vollzeitbeschäftigung nachgehen, war bei 32 % der Paarhaushalte vorhanden, wurde aber nur von 15,7 % der Haushalte praktiziert. Am häufigsten wünschten sich die Haushalte die Vollzeiterwerbstätigkeit eines Partners bei einer Teilzeiterwerbstätigkeit des anderen Partners (42,9 %). Dieses Erwerbsmuster konnte aber nur von 23,1 % der Haushalte realisiert werden.

E.4 Kinderbetreuungssituation

In Deutschland haben Kinder seit dem 01.01.1996 vom vollendeten dritten Lebensjahr an bis zum Schuleintritt einen gesetzlich geregelten Anspruch auf eine Kindergartenbetreuung. Sachsen-Anhalt garantiert als einziges Bundesland auch einen Rechtsanspruch auf eine Betreuung von Geburt an bis zur Versetzung des Kindes in das siebte Schuljahr.[168] Entsprechend der bundesweiten Anspruchsregelung konzentrieren sich die Betreuungsangebote auf Kinder im Alter von drei Jahren bis zum Schuleintritt (3- bis unter 61/2-Jährige = 3,5 Jahrgänge). Der Versorgungsgrad liegt in dieser Altersklasse in den westdeutschen Ländern im Durchschnitt bei 90 %[169] (d. h. 90 Plätze stehen 100 Kindern der 3- bis unter 61/2-Jährige zur Verfügung) und in den neuen Bundesländern bei 105 % (vgl. Abbildung 19). Angesichts fehlender Betreuungsmöglichkeiten über Mittag sowie eines Mangels an Ganztagsplätzen vor allem in den westdeutschen Ländern, muss dieser zunächst ausreichend erscheinende Versorgungsgrad jedoch kritisch betrachtet werden. Während in Westdeutschland nur 24,2 % aller Kindergartenplätze Ganztagsplätze sind, beträgt der Anteil in den ostdeutschen Ländern (mit Berlin) 97,6 %. Zudem decken sich die unflexiblen Öffnungszeiten (z. B. bedeutet ein Ganztagsplatz in der Regel eine Betreuung bis max. 17 Uhr) häufig nicht mit den tatsächlichen Arbeitszeiten der Eltern.

Im Bereich der Betreuung von Kindern unter drei Jahren gibt es erhebliche Kapazitätslücken. Für nur 2,7 % der westdeutschen Kinder in diesem Alter stehen Krippenplätze in einer Tageseinrichtung zur Verfügung, während es in den neuen Bundesländern 37 % sind. In der Mehrzahl handelt es sich dabei um Ganztagsplätze. Die im Schnitt schlechte Versorgungslage fällt regional sehr unterschiedlich aus: Sie reicht von 2,0 % bzw. 2,1 % in NRW und Bayern bis 44,8 % in Brandenburg und 56,6 % in Sachsen-Anhalt. Die Stadtstaaten Berlin (35,8 %), Bremen (10 %) und Hamburg (13,1 %) haben einen im Vergleich zu den Flächenstaaten des früheren Bundesgebietes hohen Versorgungsgrad.

Auch in der Betreuung von Kindern in Horten gibt es große Versorgungsengpässe, wobei die Versorgungssituation – wie auch bei den Krippenplätzen – zwischen dem früheren Bundesgebiet und den neuen Bundesländern deutlich auseinander klafft. Bezogen auf den Altersbereich zwischen 6 und unter 14 Jahren stehen für 22,4 % der Schülerinnen und Schüler in den ostdeutschen Ländern ohne Berlin und lediglich für 3,1 % der Schülerinnen und Schüler in den westdeutschen Ländern ohne Berlin Hortplätze zur Verfügung. In den westdeutschen Ländern ohne Berlin sind davon 80,6 % Ganztagsplätze und in den neuen Bundesländern 74 %. Allerdings blieben Betreuungseinrichtungen (z. B. privat organisierte Schülerläden), sofern sie keine Einrichtung der Kinder- und Jugendhilfe bzw. deren Kooperationspartner sind, in der Aufstellung unberücksichtigt. Der vergleichsweise hohe Anteil der am Ganztagsschulbetrieb teilnehmenden Schülerinnen und Schüler in den östlichen Bundesländern, vor allem in Thüringen und Sachsen, fließt ebenfalls nicht in die Statistik ein, so dass es zu einer gewissen Verzerrung des Versorgungsgrades kommt.[170]

Der Betreuungsgrad der Kinder im Kleinkind- und Vorschulalter in Tageseinrichtungen nahm in den letzten Jahren tendenziell zu (vgl. Abbildung 20). Allerdings gab es Unterschiede zwischen den einzelnen Altersgruppen der Kinder.

Der Anteil betreuter Kinder im Alter von drei bis unter vier Jahren nahm seit 1997 um 12,9 Prozentpunkte zu und erreichte 2002 einen Betreuungsgrad von 58,6 %. Dieser Betreuungsgrad korrespondiert mit dem relativ hohen Versorgungsgrad an Plätzen im Kindergartenbereich. Bei den vier bis unter fünfjährigen konnte der Betreuungsgrad von 78,1 % im Jahr 1997 auf 85,8 % in 2002 verbessert werden. Bereits 1997 besuchten etwa neun von zehn Kindern im Alter von fünf bis unter acht Jahren eine Tageseinrichtung. Der Betreuungsgrad für Kinder unter drei Jahren blieb in den letzten Jahren relativ konstant auf einem niedrigen Niveau, wobei 2002 erstmals 10 % überschritten wurden.

Eine Vergleich der Erwerbstätigenquoten der Mütter mit Kindern unter drei Jahren und dem Anteil der Kinder dieser Altersklasse in Tageseinrichtungen verdeutlicht, dass eine privat organisierte Kinderbetreuung (z. B. Tagesmutter) oder andere informelle Formen der Kinderbetreuung z. B. durch Verwandte eine wichtige Stellung im bundesdeutschen Betreuungssystem einnehmen.[171]

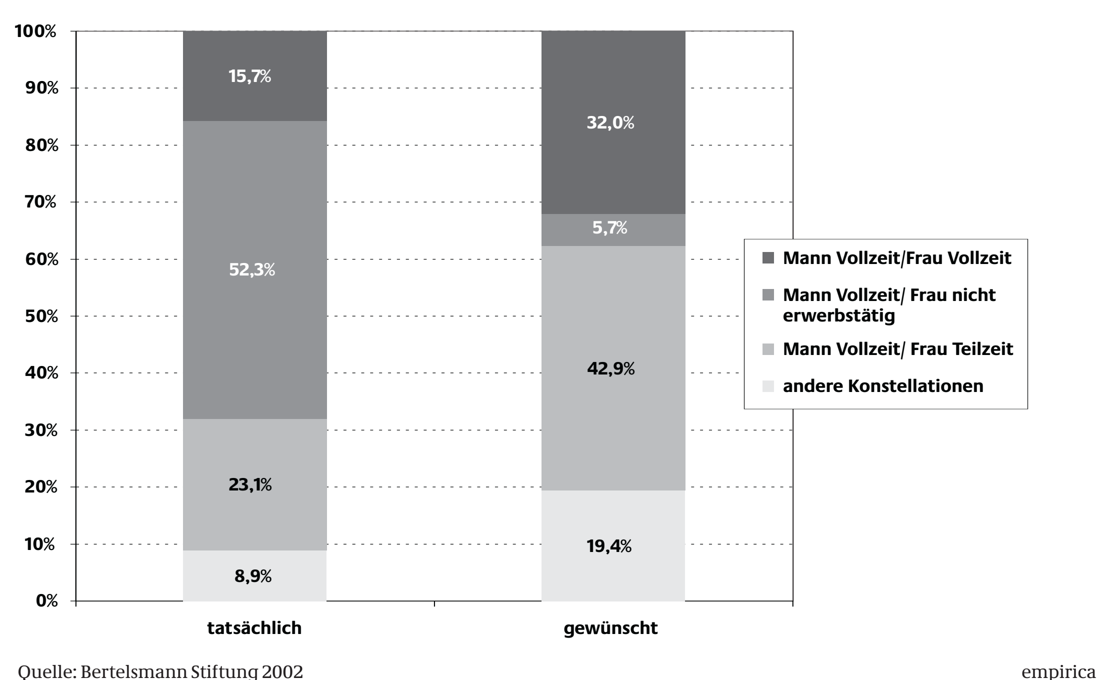
[168] Das Kinderförderungsgesetz (KiFöG) wurde am 7. Februar 2003 durch den Landtag beschlossen. Ein Rechtsanspruch auf einen ganztägigen Platz in einer Tageseinrichtung besteht dann, wenn aus Gründen der Erwerbstätigkeit, der Aus-, Fort- und Weiterbildung oder der Teilnahme der Eltern an einer Maßnahme der Arbeitsförderung ein Bedarf für eine solche Förderung besteht.

[169] Aufgrund einer nicht unerheblichen Untererfassung in NRW bei 6 % der Einrichtungen, liegt der Versorgungsgrad wahrscheinlich bei 91,2 %.

[170] Vergleiche Kultusministerkonferenz (Hrsg.): Bericht über die allgemein bildenden Schulen in Ganztagsform in den Ländern der Bundesrepublik Deutschland, Schuljahr 2002/03, Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 02.01.2004, S.12.

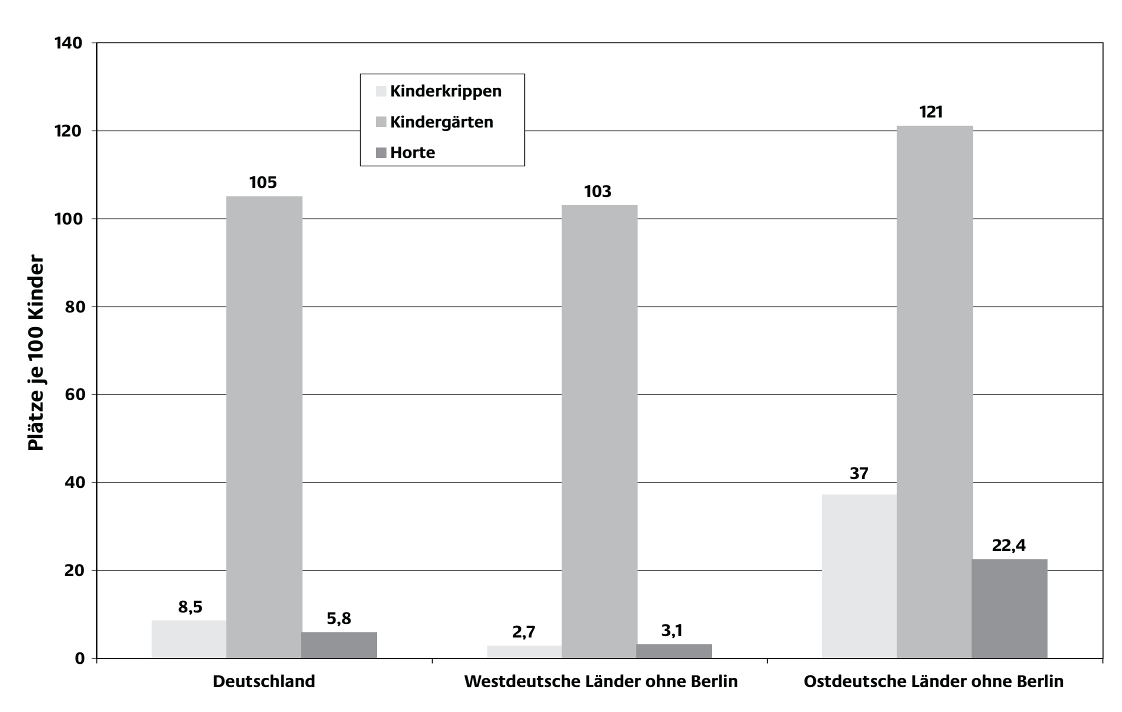
[171] Vergleiche Fendrich, Sandra und Schilling, Matthias (2004): Informelle Betreuungssettings in der außerfamilialen Kinderbetreuung (Dortmund, 2004). S.2.

Abbildung 18: Gewünschte und tatsächliche Erwerbskonstellationen von Paarhaushalten mit Kindern unter 6 Jahren, 1998



Quelle: Bertelsmann Stiftung 2002 empirica

Abbildung 19: Verfügbare Plätze für unter 3-Jährige, Kinder im Kindergarten- und Hortalter je 100 Kinder am 31.12.2002



Anmerkungen:
Plätze für Kinder im Kindergartenalter: Kinder im Alter von 3 bis 6,5 Jahren (3,5 Jahrgänge); Plätze für Kinder im Hortalter: Kinder im Alter von 6 bis unter 14 Jahren. Private Kinderbetreuungsmöglichkeiten (z.B. Tagesmütter) sind nicht erfasst.
Quelle: Statistisches Bundesamt empirica

Abbildung 20: In Tageseinrichtungen betreute Kinder unter 8 Jahren nach Alter des Kindes 1997-2002

Anmerkung:
* ohne die Kinder, die bereits die Schule besuchen.
Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus empirica

F Elternzeitrechner

Wozu dient der Elternzeitrechner?

Bereits aus anderen Studien[172] war bekannt, dass häufig die finanzielle Situation als Hauptargument für die gewählte Arbeitsteilung genannt wird. Nach Angaben von befragten Familien ist der Verlust des zumeist höheren Einkommens des Mannes nicht tragbar. Das Erziehungsgeld könnte (auch bei Budgetierung) bei vielen Paaren nur einen kleinen Beitrag leisten, um den Verdienstausfall des Vaters auszugleichen. Nur bei vergleichbaren Einkommen beider Partner kann innerhalb der Familie frei von finanziellen Erfordernissen darüber entschieden werden, wie die Zeit für die Betreuung eines Kindes und die Zeit für die Erwerbstätigkeit aufgeteilt werden sollen. Dieser Befund wurde bei der Konzeption dieser Studie aufgenommen. Anhand von Modellrechnungen mit dem von empirica entwickelten Elternzeitrechner wurde untersucht, welche Arbeitsteilung bei welcher Einkommenskonstellation ökonomisch sinnvoll ist und wo Ansatzpunkte liegen, um den Einfluss der finanziellen Rahmenbedingungen zu entschärfen.

[172] Vergleiche z. B. Oberndorfer, Rotraut; Rost, Harald: Auf der Suche nach neuen Vätern. Familien mit nichttraditioneller Verteilung von Erwerbsund Familienarbeit.; IfB – Forschungsbericht Nr. 5 (Bamberg, 2002); Fthenakis, Wassilios E.; Kalicki, Bernhard; Peitz, Gabriele: Paare werden Eltern. Die Ergebnisse der LBS-Familien-Studie (Opladen, 2002).

Die finanzielle Situation wurde in der Repräsentativbefragung von rund 40 % der Befragten als Hauptargument für die gewählte Arbeitsteilung angeführt. (vgl. Kapitel 2). Der Elternzeitrechner soll die Entscheidung im Hinblick auf die finanzielle Situation erleichtern, denn aus Sicht der Eltern (Fallstudien) ist es sehr schwer, exakt zu ermitteln, mit welchen finanziellen Konsequenzen sie nach der Geburt eines Kindes bei veränderter Arbeitssituation zu rechnen haben. Das Einkommen aus der Erwerbsarbeit nimmt in der Regel ab, da nicht mehr in gleichem Stundenumfang wie vor der Geburt gearbeitet werden kann, während Transferzahlungen wie Kinder- und Erziehungsgeld hinzukommen. Informationen sind nur schwer zugänglich und auf verschiedene Quellen verteilt (z. B. Höhe des Erziehungsgeldes, Lohnreduzierung bei Teilzeit etc.). Erschwert wird die Berechnung der zu erwartenden Einkommen, da bspw. die Höhe des Erziehungsgeldes von den Einkünften aus der Erwerbsarbeit abhängig ist, die sich wiederum bei einer reduzierten Arbeitszeit verändern.

Was wird berechnet?

Der Elternzeitrechner informiert über die unmittelbaren finanziellen Auswirkungen der Wahl eines bestimmten Elternzeitmodells. Auf der Basis der Bruttoerwerbseinkommen und der gewählten Lohnsteuerklassen wird das Nettoeinkommen der Elternteile ermittelt. Daneben wird die Höhe der zu erwartenden Transferleistungen ermittelt: Kindergeld, Ansprüche auf Erziehungsgeld. Bei der Be-

rechnung des Erziehungsgeldes kann zwischen dem Regelbetrag und dem Budget gewählt werden.

Mit Hilfe des Elternzeitrechners können die vielfältigen Fälle bzw. Arten von Einkommensverteilung zwischen den Partnern errechnet und miteinander verglichen werden. Auf diese Weise werden die Berechnungsgrundlagen der Partner deutlich, soweit sie die finanzielle Seite betreffen. Das Paar ist in der Lage, abzuschätzen, welche finanziellen Konsequenzen es bei welcher Arbeitsteilung zu erwarten hat. Außerdem können die „Kosten“ für eine alternative, auf die persönliche Lebenssituation abgestimmte und den eigenen Vorstellungen entsprechende Arbeitsteilung ermittelt werden.

G. §§ 15 und 16 Bundeserziehungsgeldgesetz

Fassung ab 1.1.2001

§ 15 Anspruch auf Elternzeit

(1) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben Anspruch auf Elternzeit, wenn sie mit einem Kind

1. a) für das ihnen die Personensorge zusteht,

   b) des Ehegatten oder Lebenspartners,

   c) das sie mit dem Ziel der Annahme als Kind in ihre Obhut aufgenommen haben, oder

   d) für das sie auch ohne Personensorgerecht in den Fällen des § 1 Abs. 1 Satz 3 oder Abs. 3 Nr. 3 oder im besonderen Härtefall des § 1 Abs. 5 Erziehungsgeld beziehen können, in einem Haushalt leben und

2. dieses Kind selbst betreuen und erziehen.

Bei einem leiblichen Kind eines nicht sorgeberechtigten Elternteils ist die Zustimmung des sorgeberechtigten Elternteils erforderlich.

(2) Der Anspruch auf Elternzeit besteht bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres eines Kindes; ein Anteil von bis zu zwölf Monaten ist mit Zustimmung des Arbeitgebers auf die Zeit bis zur Vollendung des achten Lebensjahres übertragbar. Bei einem angenommenen Kind und bei einem Kind in Adoptionspflege kann Elternzeit von insgesamt bis zu drei Jahren ab der Inobhutnahme, längstens bis zur Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes genommen werden. Satz 1 zweiter Halbsatz ist entsprechend anwendbar, soweit er die zeitliche Aufteilung regelt. Der Anspruch kann nicht durch Vertrag ausgeschlossen oder beschränkt werden.

(3) Die Elternzeit kann, auch anteilig, von jedem Elternteil allein oder von beiden Elternteilen gemeinsam genommen werden, sie ist jedoch auf bis zu drei Jahre für jedes Kind begrenzt. Die Zeit der Mutterschutzfrist nach § 6 Abs. 1 des Mutterschutzgesetzes wird auf diese Begrenzung angerechnet, soweit nicht die Anrechnung wegen eines besonderen Härtefalles (§ 1 Abs. 5) unbillig ist. Satz 1 gilt entsprechend für Adoptiveltern und Adoptivpflegeeltern.

(4) Während der Elternzeit ist Erwerbstätigkeit zulässig, wenn die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit für jeden Elternteil, der eine Elternzeit nimmt, nicht 30 Stunden übersteigt. Teilzeitarbeit bei einem anderen Arbeitgeber oder als Selbständiger bedarf der Zustimmung des Arbeitgebers. Er kann sie nur innerhalb von vier Wochen aus dringenden betrieblichen Gründen schriftlich ablehnen.

(5) Über den Antrag auf eine Verringerung der Arbeitszeit und ihre Ausgestaltung sollen sich Arbeitnehmer und Arbeitgeber innerhalb von vier Wochen einigen. Unberührt bleibt das Recht des Arbeitnehmers, sowohl seine vor der Elternzeit bestehende Teilzeitarbeit unverändert während der Elternzeit fortzusetzen, soweit Absatz 4 beachtet ist, als auch nach der Elternzeit zu der Arbeitszeit zurückzukehren, die er vor Beginn der Elternzeit hatte.

(6) Der Arbeitnehmer kann gegenüber dem Arbeitgeber, soweit eine Einigung nach Absatz 5 nicht möglich ist, unter den Voraussetzungen des Absatzes 7 während der Gesamtdauer der Elternzeit zweimal eine Verringerung seiner Arbeitszeit beanspruchen.

(7) Für den Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit gelten folgende Voraussetzungen:

1. Der Arbeitgeber beschäftigt, unabhängig von der Anzahl der Personen in Berufsbildung, in der Regel mehr als 15 Arbeitnehmer;

2. das Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmers in demselben Betrieb oder Unternehmen besteht ohne Unterbrechung länger als sechs Monate;

3. die vertraglich vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit soll für mindestens drei Monate auf einen Umfang zwischen 15 und 30 Wochenstunden verringert werden;

4. dem Anspruch stehen keine dringenden betrieblichen Gründe entgegen und

5. der Anspruch wurde dem Arbeitgeber acht Wochen vorher schriftlich mitgeteilt.

Falls der Arbeitgeber die beanspruchte Verringerung der Arbeitszeit ablehnen will, muss er dies innerhalb von vier Wochen mit schriftlicher Begründung tun. Der Arbeitnehmer kann, soweit der Arbeitgeber der Verringerung der Arbeitszeit nicht oder nicht rechtzeitig zustimmt, Klage vor den Gerichten für Arbeitssachen erheben.

§ 16 Inanspruchnahme der Elternzeit

(1) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssen die Elternzeit, wenn sie unmittelbar nach der Geburt des Kindes oder nach der Mutterschutzfrist (§15 Abs. 3 Satz 2) beginnen soll, spätestens sechs Wochen, sonst spätestens acht Wochen vor Beginn schriftlich vom Arbeitgeber verlangen und gleichzeitig erklären, für welche Zeiten innerhalb von zwei Jahren sie Elternzeit nehmen werden. Bei dringenden Gründen ist ausnahmsweise auch eine angemessene kürzere Frist möglich. Der Arbeitgeber soll die Elternzeit beschei-

nigen. Die von den Elternteilen allein oder gemeinsam genommene Elternzeit darf insgesamt auf bis zu vier Zeitabschnitte verteilt werden. Bei Zweifeln hat die Erziehungsgeldstelle auf Antrag des Arbeitgebers zu der Frage Stellung zu nehmen, ob die Voraussetzungen für die Elternzeit vorliegen. Der Antrag des Arbeitgebers bedarf der Zustimmung des Arbeitnehmers, wenn die Erziehungs-geldstelle Einzelangaben über persönliche oder sachliche Verhältnisse des Arbeitnehmers benötigt. Die Erziehungsgeldstelle kann für ihre Stellungnahme vom Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Abgabe von Erklärungen und die Vorlage von Bescheinigungen verlangen. Die Bundesregierung kann mit Zustimmung des Bundesrates allgemeine Verwaltungsvorschriften zur Durchführung der Sätze 5 bis 7 erlassen.

(2) Können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus einem von ihnen nicht zu vertretenden Grund eine sich unmittelbar an die Mutterschutzfrist des § 6 Abs. 1 des Mutterschutzgesetzes anschließende Elternzeit nicht rechtzeitig verlangen, können sie dies innerhalb einer Woche nach Wegfall des Grundes nachholen.

(3) Die Elternzeit kann vorzeitig beendet oder im Rahmen des § 15 Abs. 2 verlängert werden, wenn der Arbeitgeber zustimmt. Die vorzeitige Beendigung wegen der Geburt eines weiteren Kindes oder wegen eines besonderen Härtefalles (§ 1 Abs. 5) kann der Arbeitgeber nur innerhalb von vier Wochen aus dringenden betrieblichen Gründen schriftlich ablehnen. Die Arbeitnehmerin kann ihre Elternzeit nicht wegen der Mutterschutzfristen des § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 des Mutterschutzgesetzes vorzeitig beenden; dies gilt nicht während ihrer zulässigen Teilzeitarbeit. Eine Verlängerung kann verlangt werden, wenn ein vorgesehener Wechsel in der Anspruchsberechtigung aus einem wichtigen Grund nicht erfolgen kann.

(4) Stirbt das Kind während der Elternzeit, endet diese spätestens drei Wochen nach dem Tod des Kindes.

(5) Eine Änderung in der Anspruchsberechtigung hat der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen.

Fassung ab 1.1.2004

§ 15 Anspruch auf Elternzeit

(1) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben Anspruch auf Elternzeit, wenn sie mit einem Kind

1. a) für das ihnen die Personensorge zusteht,
   b) des Ehegatten oder Lebenspartners,
   c) das sie in Vollzeitpflege (§ 33 des Achten Buches Sozialgesetzbuch) oder in Adoptionspflege (§ 1744 des Bürgerlichen Gesetzbuchs) aufgenommen haben, oder
   d) für das sie auch ohne Personensorgerecht in den Fällen des § 1 Abs. 1 Satz 3 oder Abs. 3 Nr. 3 oder im besonderen Härtefall des § 1 Abs. 5 Erziehungsgeld beziehen können,

   in einem Haushalt leben und
2. dieses Kind selbst betreuen und erziehen.

Bei einem leiblichen Kind eines nicht sorgeberechtigten Elternteils ist die Zustimmung des sorgeberechtigten Elternteils erforderlich.

(2) Der Anspruch auf Elternzeit besteht bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres eines Kindes. Die Zeit der Mutterschutzfrist nach § 6 Abs. 1 des Mutterschutzgesetzes wird auf die Begrenzung nach Satz 1 angerechnet. Bei mehreren Kindern besteht der Anspruch auf Elternzeit für jedes Kind, auch wenn sich die Zeiträume im Sinne von Satz 1 überschneiden. Ein Anteil der Elternzeit von bis zu zwölf Monaten ist mit Zustimmung des Arbeitgebers auf die Zeit bis zur Vollendung des achten Lebensjahres übertragbar; dies gilt auch, wenn sich die Zeiträume im Sinne von Satz 1 bei mehreren Kindern überschneiden. Bei einem angenommenen Kind und bei einem Kind in Vollzeit- oder Adoptionspflege kann Elternzeit von insgesamt bis zu drei Jahren ab der Aufnahme bei der berechtigten Person, längstens bis zur Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes genommen werden; die Sätze 3 und 4 sind entsprechend anwendbar, soweit sie die zeitliche Aufteilung regeln. Der Anspruch kann nicht durch Vertrag ausgeschlossen oder beschränkt werden.

(3) Die Elternzeit kann, auch anteilig, von jedem Elternteil allein oder von beiden Elternteilen gemeinsam genommen werden. Satz 1 gilt entsprechend für Ehegatten, Lebenspartner und die Berechtigten gemäß Absatz 1 Satz 1 Nr. 1 Buchstabe c.

(4) Während der Elternzeit ist Erwerbstätigkeit zulässig, wenn die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit für jeden Elternteil, der eine Elternzeit nimmt, nicht 30 Stunden übersteigt. Teilzeitarbeit bei einem anderen Arbeitgeber oder als Selbstständiger bedarf der Zustimmung des Arbeitgebers. Er kann sie nur innerhalb von vier Wochen aus dringenden betrieblichen Gründen schriftlich ablehnen.

(5) Über den Antrag auf eine Verringerung der Arbeitszeit und ihre Ausgestaltung sollen sich Arbeitnehmer und Arbeitgeber innerhalb von vier Wochen einigen. Der Antrag kann mit der schriftlichen Mitteilung nach Absatz 7 Satz 1 Nr. 5 verbunden werden. Unberührt bleibt das Recht des Arbeitnehmers, sowohl seine vor der Elternzeit bestehende Teilzeitarbeit unverändert während der Elternzeit fortzusetzen, soweit Absatz 4 beachtet ist, als auch nach der Elternzeit zu der Arbeitszeit zurückzukehren, die er vor Beginn der Elternzeit hatte.

(6) Der Arbeitnehmer kann gegenüber dem Arbeitgeber, soweit eine Einigung nach Absatz 5 nicht möglich ist, unter den Voraussetzungen des Absatzes 7 während der Gesamtdauer der Elternzeit zweimal eine Verringerung seiner Arbeitszeit beanspruchen.

(7) Für den Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit gelten folgende Voraussetzungen:

1. Der Arbeitgeber beschäftigt, unabhängig von der Anzahl der Personen in Berufsbildung, in der Regel mehr als 15 Arbeitnehmer;
2. das Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmers in demselben Betrieb oder Unternehmen besteht ohne Unterbrechung länger als sechs Monate;
3. die vertraglich vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit soll für mindestens drei Monate auf einen Umfang zwischen 15 und 30 Wochenstunden verringert werden;
4. dem Anspruch stehen keine dringenden betrieblichen Gründe entgegen und
5. der Anspruch wurde dem Arbeitgeber acht Wochen oder, wenn die Verringerung unmittelbar nach der Geburt des Kindes oder nach der Mutterschutzfrist beginnen soll, sechs Wochen vor Beginn der Tätigkeit schriftlich mitgeteilt.

Der Antrag muss den Beginn und den Umfang der verringerten Arbeitszeit enthalten. Die gewünschte Verteilung der verringerten Arbeitszeit soll im Antrag angegeben werden. Falls der Arbeitgeber die beanspruchte Verringerung der Arbeitszeit ablehnen will, muss er dies innerhalb von vier Wochen mit schriftlicher Begründung tun. Der Arbeitnehmer kann, soweit der Arbeitgeber der Verringerung der Arbeitszeit nicht oder nicht rechtzeitig zustimmt, Klage vor den Gerichten für Arbeitssachen erheben.

§ 16 Inanspruchnahme der Elternzeit

(1) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssen die Elternzeit, wenn sie unmittelbar nach Geburt des Kindes oder nach der Mutterschutzfrist (§ 15 Abs. 2 Satz 2) beginnen soll, spätestens sechs Wochen, sonst spätestens acht Wochen vor Beginn schriftlich vom Arbeitgeber verlangen und gleichzeitig erklären, für welche Zeiten innerhalb von zwei Jahren sie Elternzeit nehmen werden. Bei dringenden Gründen ist ausnahmsweise eine angemessene kürzere Frist möglich. Nimmt die Mutter die Elternzeit im Anschluss an die Mutterschutzfrist, wird die Zeit der Mutterschutzfrist nach § 6 Abs. 1 des Mutterschutzgesetzes auf den Zweijahreszeitraum nach Satz 1 angerechnet. Nimmt die Mutter die Elternzeit im Anschluss an einen auf die Mutterschutzfrist folgenden Erholungsurlaub, werden die Zeit der Mutterschutzfrist nach § 6 Abs. 1 des Mutterschutzgesetzes und die Zeit des Erholungsurlaubs auf den Zweijahreszeitraum nach Satz 1 angerechnet. Die Elternzeit kann auf zwei Zeitabschnitte verteilt werden; eine Verteilung auf weitere Zeitabschnitte ist nur mit der Zustimmung des Arbeitgebers möglich. Der Arbeitgeber soll die Elternzeit bescheinigen.

(2) Können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus einem von ihnen nicht zu vertretenden Grund eine sich unmittelbar an die Mutterschutzfrist des § 6 Abs. 1 des Mutterschutzgesetzes anschließende Elternzeit nicht rechtzeitig verlangen, können sie dies innerhalb einer Woche nach Wegfall des Grundes nachholen.

(3) Die Elternzeit kann vorzeitig beendet oder im Rahmen des § 15 Abs. 2 verlängert werden, wenn der Arbeitgeber zustimmt. Die vorzeitige Beendigung wegen der Geburt eines weiteren Kindes oder wegen eines besonderen Härtefalles (§ 1 Abs. 5) kann der Arbeitgeber nur innerhalb von vier Wochen aus dringenden betrieblichen Gründen schriftlich ablehnen. Die Arbeitnehmerin kann ihre Elternzeit nicht wegen der Mutterschutzfristen des § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 des Mutterschutzgesetzes vorzeitig beenden; dies gilt nicht während ihrer zulässigen Teilzeitarbeit. Eine Verlängerung kann verlangt werden, wenn ein vorgesehener Wechsel in der Anspruchsberechtigung aus einem wichtigen Grund nicht erfolgen kann.

(4) Stirbt das Kind während der Elternzeit, endet diese spätestens drei Wochen nach dem Tod des Kindes.

(5) Eine Änderung in der Anspruchsberechtigung hat der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen.



Gesamtherstellung: H. Heenemann GmbH & Co., Buch- und Offsetdruckerei, Bessemerstraße 83–91, 12103 Berlin
Vertrieb: Bundesanzeiger Verlagsgesellschaft mbH, Amsterdamer Str. 192, 50735 Köln, Telefon (02 21) 97 66 83 40, Telefax (02 21) 97 66 83 44
ISSN 0722-8333